LES NORMES DU TRAVAIL

LE TRAVAIL

Québec

87-01922/

Les normes du travail

Une analyse de certaines dimensions économiques et juridiques des normes du travail et de leur application au Québec

Les normes du travail

Une analyse de certaines dimensions économiques et juridiques des normes du travail et de leur application au Québec

Robert Couillard
Gilles Dostaler

Collaborateur
Gilles Trudeau

Québec

La publication de cette recherche été réalisée par le Service de la recherche de la Commission consultative sur le travail
Directrice : Nicole Lemay

Collaboration particulière à la révision et à la rédaction des textes :
Marie Jacob, agente de recherche au Service de la recherche de la Commission consultative sur le travail.

Édition produite par la Direction générale des publications gouvernementales

Dépôt légal — 2e trimestre 1986
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-551-08890-6

© Gouvernement du Québec

Présentation

La Commission consultative sur le travail a confié le mandat de la réalisation de cette recherche à Messieurs Robert Couillard et Gilles Dostaler, respectivement professeurs au département de Sciences juridiques et au département de Sciences économiques de l'Université du Québec à Montréal.

Monsieur Gilles Trudeau, professeur à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal a contribué à cette recherche à titre d'auteur de la troisième section du chapitre V : « Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante ».

Mesdames Josée Lamoureux, Marie-Andrée Miquelon, Hélène Ouimet ainsi que Messieurs Benoît Pépin et Sylvio Plouffe ont collaboré à cette recherche à titre d'assistantes et d'assistants.

Cette recherche situe la place, le rôle et les objectifs des normes législatives du travail et fournit une description ainsi qu'une classification des normes du travail au Québec. A partir d'une revue de littérature et des données disponibles, cette recherche donne un aperçu des effets économiques des normes minimales du travail ainsi qu'une évaluation des impacts du salaire minimum sur la compétitivité des entreprises. En dernier lieu, la recherche fournit une analyse relative à l'application de la *Loi sur les normes du travail.*

Nicole Lemay
Directrice
Service de la recherche

Table des matières

Liste des tableaux xi

Remerciements xv

Introduction 1

Chapitre I
Place, rôle et objectifs des normes législatives du travail 3

1. L'état et le marché du travail 3
   - 1.1 Le marché du travail 3
   - 1.2 Le rôle de l'État 6
2. Les normes minimales du travail 7
   - 2.1 Les objectifs 7
   - 2.2 Les recommandations internationales 9
   - 2.3 L'application des normes 11
     - 2.3.1 Le salaire minimum 12
     - 2.3.2 Les autres normes 13
3. Conclusion 15

Chapitre II
Les normes du travail au Québec 17

1. Introduction : le droit et les relations du travail 17
   - 1.1 Libéralisme économique et droit libéral 17
   - 1.2 Jalons historiques des principales législations sur les normes du travail au Québec 18
   - 1.3 État de la situation actuelle 22
2. Le contrat individuel de travail 23
   - 2.1 Nature juridique du contrat individuel de travail 23
   - 2.2 Les effets du contrat individuel de travail 24
     - 2.2.1 Les obligations des parties 24
     - 2.2.1.1 Les obligations de l'employé 24
     - 2.2.1.2 Les obligations de l'employeur 24
     - 2.2.2 La durée et l'extinction du contrat individuel de travail 25
     - 2.2.3 Les recours civils en matière de contrat de travail . 26
3. Les normes du travail dans la législation québécoise 27
   - 3.1 Tentative de définition de l'expression normes du travail 27
   - 3.2 Identification des textes édictant des normes du travail 29
4. Classification des normes 31
   - 4.1 Introduction 31
   - 4.2 Normes relatives à la formation du lien contractuel de travail 32
   - 4.3 Normes relatives aux obligations des parties 33
     - 4.3.1 La prestation de travail . . 33
     - 4.3.1.1 Normes réglementant certaines pratiques 33
     - 4.3.1.2 Protection de certaines catégories de personnes 33
     - 4.3.1.3 Imposition de conditions minimales 33
     - 4.3.2 L'obligation de respecter la santé et d'assurer la sécurité du travailleur 33
     - 4.3.3 La rémunération 34
   - 4.4 Normes relatives à l'extinction des contrats 34
     - 4.4.1 Normes interdisant certaines pratiques de congédiement 34
     - 4.4.2 Protection de certaines catégories de salariés dans le cas de licenciement ou de mise à pied 35
     - 4.4.3 Imposition de conditions minimales quant au licenciement 35
   - 4.5 Conclusion 36
5. Les recours institués en matière de normes du travail et de rapports individuels de travail 36
   - 5.1 Tableau général des recours en matière de normes du travail et de rapports individuels de travail . . . 37

5.2 Problèmes soulevés par la multiplicité et la diversité des recours ... 41
5.2.1 Le choix du recours 41
5.2.2 Le cumul des recours 41
5.2.3 La portée différente des recours 42
6. Contrat individuel, contrat collectif et normes statutaires du travail 43
7. Conclusion 45
7.1 Pour un véritable droit du travail . 45
7.2 Le droit du travail et la raison d'État 45

Chapitre III
Les effets économiques des normes minimales du travail 49
1. Salaire minimum et théories économiques 49
1.1 Les premières recherches 49
1.1.1 Clark et les fondements de l'analyse néo-classique ... 49
1.1.2 Les autres contributions .. 51
1.2 Keynes et l'approche keynésienne . 53
1.3 Les développements contemporains 53
1.3.1 L'approche néo-classique . 54
1.3.2 Autres approches 55
2. Les études empiriques sur les effets des normes minimales du travail 56
2.1 Types de recherche 56
2.2 Études américaines 57
2.3 Études canadiennes 58
2.4 Vue d'ensemble 60

Chapitre IV
L'économie du Québec et les normes minimales du travail 63
1. L'industrie québécoise : structure, productivité, exportations et syndicalisation 63
2. Les secteurs touchés par les normes minimales 68
3. Les effets du salaire minimum 69
3.1 Revue des études 70
3.2 L'impact selon les secteurs 72
4. Les normes non salariales 74
5. Conclusion 75

Chapitre V
L'application de la loi sur les normes du travail 79
1. Les recours civils à l'encontre des infractions aux normes du travail 80
1.1 Les plaintes à l'encontre d'une infraction aux normes du travail .. 80
1.1.1 Les caractéristiques des plaintes 81
1.1.2 Le profil socio-économique des travailleurs lésés 85
1.1.2.1 Profil des travailleurs lésés selon l'activité économique 85
1.1.2.2 Profil des travailleurs lésés selon le sexe et le secteur d'activité 87
1.1.2.3 Profil des travailleurs lésés selon l'âge et le sexe 88
1.1.2.4 Caractéristiques des travailleurs lésés selon la durée et le statut d'emploi 90
1.1.3 Les résultats constatés après l'enquête 92
1.1.3.1 L'état des réclamations à la date de fin d'enquête 92
1.1.3.2 Les raisons mentionnées dans les cas de non-règlement 93
1.2 Les poursuites civiles 93
1.3 Quelques conclusions sur les recours civils prévus par la loi 96
2. Le recours à l'encontre d'un congédiement illégal 97
2.1 Les plaintes soumises au commissaire du travail 98
2.2 Le profil des plaignants 98
2.3 Les résultats du recours 99
2.3.1 Les suites des ordonnances de réintégration 99
2.3.2 Les caractéristiques des personnes réintégrées 100
2.3.3 Les conditions de la réintégration 101
2.3.4 Le paiement de l'indemnité 102
2.3.5 Les délais encourus 102
2.3.6 La durée de la réintégration 103
2.3.7 Les coûts impliqués par le recours 104

3. Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante 105
3.1 Le recours et les conditions d'admissibilité 106
3.2 Les autres expériences en matière de protection statutaire contre le congédiement injuste au Canada et aux États-Unis 107
3.3 Le nombre de plaintes déposées en vertu de l'article 124 et leur aboutissement 108
3.4 Description du profil des salariés qui déposent une plainte en vertu de l'article 124 110
3.5 Le désistement des salariés avant arbitrage 111
3.6 La réintégration telle que vécue par les salariés-réclamants 113
3.7 Les délais et les coûts 117
3.7.1 Les délais 117
3.7.2 Les coûts 117
3.8 Conclusion 118
4. Conclusions sur l'application de la **Loi sur les normes du travail** 120
4.1 Quelques constatations concernant l'application de la **Loi sur les normes du travail** 120
4.2 Le rôle de la Commission des normes du travail 122

Conclusion : Quelques hypothèses 125

Bibliographie 129

Annexe I : Liste des lois considérées dans notre étude des normes du travail 143

Annexe II : Classification des normes du travail 145

Annexe III : Regroupement des recours selon l'objet du recours, l'organisme chargé de la plainte, la nature de l'intervention et le pouvoir d'ordonnance 179

Liste des tableaux

Tableau I-1 Conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail relatives aux normes du travail . 10

Tableau I-2 Normes relatives au temps de travail dans certains pays membres de l'O.I.T. 14

Tableau II-1 Recours à caractère exécutoire institués par les diverses législations relatives aux normes du travail 38

Figure III-1 Marché du travail en situation de concurrence 50

Figure III-2 Marché du travail en situation de monopsone 52

Tableau IV-1 Répartition de l'activité économique par industrie, Québec, 1983 63

Tableau IV-2 Caractéristiques des industries du secteur de la fabrication, Québec, 1983 64

Tableau IV-3 Productivité des secteurs économiques, Québec et Ontario, 1984 65

Tableau IV-4 Productivité des industries manufacturières, Québec et Ontario, 1982 65

Tableau IV-5 Exportations manufacturières du Québec par industrie, 1981 66

Tableau IV-6 Taux de syndicalisation selon les secteurs d'activité économique, Québec, 1982 67

Tableau IV-7 Taux sectoriels de syndicalisation dans l'industrie manufacturière, Québec, 1982 . . 67

Tableau IV-8 Répartition en pourcentage des salariés payés au salaire minimum par secteur d'activité économique, Québec, 1981 68

Tableau IV-9 Caractéristiques de 13 secteurs à bas salaire, Québec, 1981 69

Tableau IV-10 Impact direct d'une hausse du salaire minimum nominal sur les coûts de production et la compétitivité de quelques secteurs choisis, Québec, 1981 72

Tableau IV-11 Impact indirect d'une hausse de 12,5 % du salaire minimum sur les coûts totaux de production de quelques secteurs choisis, Québec, 1981 73

Tableau IV-12 Taux horaire effectif du salaire minimum et valeur des normes qui y sont associées, Canada et États-Unis, 1985 75

Tableau IV-13 Évolution de l'indice des prix à la consommation, de la rémunération hebdomadaire moyenne et du salaire minimum de 1971 à 1974 77

Tableau IV-14 Comparaison des salaires minima entre les provinces canadiennes, 1984 77

Tableau V-1 Enquêtes où des infractions ont été constatées, 1980-81 à 1983-84 80

Tableau V-2 Répartition des infractions selon les normes impliquées ; enquêtes sur place, 1980-81 à 1982-83 81

Tableau V-3 Répartition des montants réclamés selon les normes impliquées ; enquêtes sur place, 1980-81 à 1982-83 82

Tableau V-4 Répartition des infractions selon les normes impliquées et selon le sexe des travailleurs ; enquêtes sur place, 1982-83 82

Tableau V-5 Répartition des infractions selon les normes impliquées et selon le sexe des travailleurs ; enquêtes sur place, 1981-82 83

Tableau V-6 Répartition des montants moyens réclamés selon le sexe 83

Tableau V-7 Répartition des infractions selon les normes impliquées, dans certaines industries ; enquêtes sur place, 1980-81 à 1982-83 84

Tableau V-8 Travailleurs lésés selon le secteur d'activité et le sexe ; enquêtes sur place, 1980-81 à 1982-83 85

Tableau V-9 Distribution en pourcentage des travailleurs lésés selon le secteur d'activité et le sexe ; enquêtes sur place, 1980-81 à 1982-83 86

Tableau V-10 Distribution comparée, pour certaines activités, de la proportion de travailleurs lésés, de travailleurs en emploi et de travailleurs rémunérés au salaire minimum 87

Tableau V-11 Distribution comparée de la population lésée et de la population en emploi selon le sexe et par secteur d'activité économique, Québec, 1982-83 87

Tableau V-12 Distribution en pourcentage des travailleurs lésés selon le sexe, par secteur d'activité ; enquêtes sur place, 1981-82 et 1982-83 88

Tableau V-13 Travailleurs lésés selon l'âge et le sexe ; enquêtes sur place, 1981-82 et 1982-83 . 89

Tableau V-14 Distribution comparée de la population lésée et de la population active en emploi selon l'âge et le sexe, Québec, 1982-83 89

Tableau V-15 Travailleurs lésés selon la durée d'emploi et le sexe ; enquêtes sur place, 1981-82 et 1982-83 90

Tableau V-16 Distribution comparée de la population lésée et de la population active en emploi selon la durée d'emploi et le sexe, Canada, 1982-83 . . . 91

Tableau V-17 Répartition en pourcentage des travailleurs lésés, par statut d'emploi et par sexe, selon la durée de l'emploi à la date de fin d'enquête, 1981-82 et 1982-83 91

Tableau V-18 Enquêtes où des infractions ont été constatées selon le type de règlement à la date de fin d'enquête, 1980-81 à 1982-83 92

Tableau V-19 Travailleurs lésés et montants réclamés selon le type de règlement à la date de fin d'enquête, 1980-81 à 1982-83 93

Tableau V-20 Travailleurs non payés (ou payés partiellement) à la date de fin d'enquête selon la raison mentionnée sur le formulaire « Détail de la réclamation » ; enquêtes sur place, 1980-81 à 1982-83 94

Tableau V-21 Montants non réglés (ou réglés partiellement) à la date de fin d'enquête selon la raison mentionnée sur le formulaire « Détail de la réclamation » ; enquêtes sur place, 1980-81 à 1982-83 95

Tableau V-22 Plaintes de congédiement, de suspension ou de déplacement en vertu de trois lois protégeant le droit au travail des salariés, 1979 à 1984 . 98

Tableau V-23 Caractéristiques des répondants selon le groupe 99

Tableau V-24 Respect de la réintégration selon le groupe 99

Tableau V-25 Causes de la non-réintégration selon le groupe 100

Tableau V-26 Respect de la réintégration selon les caractéristiques des répondants 101

Tableau V-27 Conditions de la réintégration 101

Tableau V-28 Paiement de l'indemnité selon le groupe 102

Tableau V-29 Paiement de l'indemnité selon la réintégration ou non et selon la cause de la non-réintégration 102

Tableau V-30 Délai entre la signification de la décision et la réintégration 103

Tableau V-31 Délai entre la date du congédiement et la date de la décision selon le respect de la réintégration 103

Tableau V-32 Durée de la réintégration . 103

Tableau V-33 Plaintes à l'encontre de congédiements en vertu de l'article 124 de la **Loi sur les normes du travail**, 1980 à 1984 108

Tableau V-34 Profil des plaintes déférées à l'arbitrage en vertu de l'article 124 de la **Loi sur les normes du travail** 109

Tableau V-35 Profil des plaintes accueillies par l'arbitre 109

Tableau V-36 Caractéristiques socio-économiques des répondants 110

Tableau V-37 Raisons du retrait de la plainte 112

Tableau V-38 Motifs de non-retour au travail 113

Tableau V-39 Délai entre la date de nomination de l'arbitre et la date de la décision finale 117

Remerciements

Nos remerciements s'adressent d'abord à nos assistantes et assistants de recherche Josée Lamoureux, Marie-Andrée Miquelon, Hélène Ouimet, Benoit Pépin et Sylvio Plouffe et également à Marielle Cauchy qui nous a aidés à réviser les manuscrits et à préparer plusieurs tableaux.

M. Gilles Trudeau, professeur à l'École de Relations industrielles de l'Université de Montréal, nous a fait profiter de son expertise. Il a, de plus, rédigé la troisième partie du cinquième chapitre. Nous remercions aussi, pour ses conseils, Michel Cournoyer, du Secrétariat à l'emploi et à la concertation. En outre, Michel Cournoyer ainsi que Diane Bellemare et Jacques Desmarais ont lu divers chapitres de notre manuscrit et suggéré plusieurs corrections et améliorations. Nos remerciements s'adressent aussi à Marie Jacob, de la Commission consultative sur le travail, pour ses commentaires nombreux et minutieux sur les diverses versions de ce rapport ainsi qu'à Nicole Lemay, directrice du Service de la recherche à la Commission.

Nous remercions également, pour leur collaboration, Anne Gauthier, du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu et Blaise Pouliot, de la Commission des normes du travail. Enfin, nous n'oublions pas Michelle Beaulieu, Chantal Pétrin et Josée Miron qui ont dactylographié ce texte. Chantal Pétrin a préparé avec patience les dernières versions de ce rapport.

Introduction

Dans les économies de marché, les salaires et les autres conditions de travail sont généralement déterminés dans le cadre d'un rapport de force entre employeurs et employés. La négociation collective est l'une des modalités importantes de détermination de ces conditions. Toutefois, les lois prévoient, dans la plupart des pays, des conditions de travail minimales. Depuis plus de soixante ans, l'Organisation internationale du travail s'efforce d'établir un système de normes internationales du travail que chaque pays doit essayer d'appliquer en fonction de ses conditions propres.

Au Québec, plusieurs lois prévoient des conditions de travail minimales. La plus importante est la **Loi sur les normes du travail**, adoptée en 1979, qui vient remplacer la **Loi du salaire minimum**, laquelle était en vigueur depuis 1940. La **Loi sur les normes du travail** prévoit des normes relatives au salaire, à la durée et aux horaires du travail, aux temps de repos et de repas, au paiement du temps supplémentaire, aux vacances, aux congés, aux préavis de mise à pied, ainsi que des recours dans certains cas de congédiements. Elle a une portée d'application très étendue et touche également les cadres par le biais de la notion de salarié. Cette loi a institué une Commission des normes du travail qui veille à son application. À cette loi s'ajoutent la **Loi sur la fête nationale**, la **Charte des droits et libertés de la personne**, la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** et plusieurs autres concernant notamment le revenu, la formation et la qualification de la main-d'oeuvre.

Dans le cadre du champ d'étude sur le travail et les conditions de travail, la Commission consultative sur le travail nous a demandé quelles évaluations pouvaient être faites de ces lois en regard de leur contenu, de leur application et de l'efficacité de leurs recours. Plus particulièrement, les objectifs suivants étaient visés par la recherche :

- identification et description des normes minimales de travail ;
- description du champ d'application des normes ;
- classification des normes ;
- comparaison du rôle ou de la place des normes par rapport à d'autres systèmes socio-juridiques de relations de travail ;
- situation des objectifs des normes par rapport à divers éléments : négociation individuelle et convention collective, rôle de l'État et du législateur, niveaux de vie et d'emploi, statuts du travail ;
- évaluation de l'impact des normes sur la compétitivité des entreprises ;
- évaluation de l'efficacité de l'application des normes et des recours ;
- propositions d'hypothèses d'intégration et d'harmonisation des normes.

Ce projet comportait donc des aspects économiques et des aspects juridiques. C'est pourquoi il a été réalisé par un économiste et un juriste. Certaines sections (chapitre II et V) relèvent de considérations plus spécifiquement juridiques alors que d'autres sont d'ordre économique (chapitre I, III, et IV), mais les deux aspects sont étroitement liés. Dans tous les cas, les considérations sociologiques et politiques sont présentes.

Cette recherche comportait, en outre, une certaine dimension empirique et descriptive. Toutefois, les délais et les moyens dont nous disposions ne nous permettaient pas d'enquêter sur le terrain. L'analyse a donc été faite à partir des données disponibles auprès de différents organismes, principalement les organismes gouvernementaux. Évidemment, la Commission des normes du travail a constitué une source importante de données.

Par ailleurs, nous avons analysé la littérature existante, aussi bien empirique que théorique, sur les questions soumises à l'étude, en particulier celle relative aux effets du salaire minimum. La bibliographie reproduit la plupart de ces titres. Comme cela ressortira des chapitres qui suivent, les efforts de recherche considérables accomplis dans ce domaine depuis plus d'un demi-siècle ne permettent pas encore d'apporter de réponses claires et non ambiguës à certaines des questions soulevées. Plus que d'une insuffisance de la recherche, il s'agit peut-être de la nature même de l'objet de recherche. Il ne semble pas y avoir, en effet, dans le domaine des normes minimales, de critère objectif permettant d'en fixer le niveau et d'en déduire avec certitude les effets. Le législateur doit statuer en fonction d'objectifs sociaux et politiques. Mais nous anticipons ici sur certaines conclusions de notre recherche.

Les résultats de notre recherche sont présentés de la manière suivante. Le premier chapitre est consacré à l'examen de la place des normes du travail dans une économie de marché, de leur rôle et de leurs objectifs. Nous procédons d'abord à un examen, sur le plan théorique, du rapport entre l'État et le marché, avant de

nous pencher sur les normes comme telles, leurs objectifs et leur mise en oeuvre selon les pays, en fonction des recommandations de l'Organisation internationale du travail. Le deuxième chapitre est consacré aux normes législatives québécoises. Nous y analysons d'abord les caractéristiques du contrat de travail, après avoir exposé les principaux jalons historiques de la législation sur les normes du travail. Puis nous procédons à une classification des normes en fonction des paramètres suivants : les différents moments du contrat individuel de travail, les objectifs visés par la norme et les recours possibles. Les deux chapitres suivants sont consacrés aux effets économiques des normes, et plus particulièrement aux effets du salaire minimum. C'est à cette dernière question, en effet, que sont consacrées la plupart des recherches. Le troisième chapitre passe en revue la littérature sur ce sujet. Les principales interventions théoriques sont recensées et nous abordons ensuite les études empiriques réalisées aux États-Unis et au Canada. Le quatrième chapitre examine la situation au Québec. Nous présentons les principales données pertinentes à ce problème et relatives à l'économie québécoise. Nous identifions et examinons les secteurs les plus touchés par les normes minimales et procédons ici aussi à une revue des études québécoises sur les effets des normes minimales. Dans le cinquième chapitre, nous considérons certains aspects de l'application de la **Loi sur les normes du travail**. Compte tenu de la précarité des données dans ce domaine, nous examinons les données relatives aux plaintes déposées par les salariés et qui entraînent des réclamations d'ordre monétaire. Nous tentons également d'évaluer l'efficacité des recours à l'encontre de congédiement illégal et de congédiement sans cause juste et suffisante.

En guise de conclusion, nous présentons diverses hypothèses visant l'intégration et l'harmonisation des normes du travail.

Chapitre I
Place, rôle et objectifs des normes législatives du travail

1. L'État et le marché du travail

La détermination des normes du travail pose le problème des rapports entre l'État et l'activité économique. Cette question est débattue depuis l'Antiquité. Au Moyen-Âge, Thomas d'Aquin et les scolastiques ont élaboré la notion de *juste prix*[1]. On sait l'influence qu'ont exercée, sur la pensée économique contemporaine, entre autres à travers l'oeuvre d'Adam Smith, les thèses scolastiques. Celui que l'on considère souvent comme le père du libéralisme économique était, tout autant que Thomas d'Aquin, préoccupé par l'aspect éthique et moral de la détermination des conditions et de la rémunération du travail.

En outre, les thèses scolastiques ont été graduellement incorporées à la doctrine sociale de l'Église[2]. On peut hasarder l'hypothèse que la détermination réglementaire des normes du travail est plus facilement acceptée, considérée comme « normale », dans les pays à tradition catholique. Ce sont des évêques qui sont intervenus à diverses reprises et en divers endroits, au dix-neuvième siècle, pour exiger une réglementation relative au respect d'un jour de repos hebdomadaire. Au contraire, les pays à tradition protestante sont ceux où l'on compte plus sur la négociation, qu'elle soit décentralisée ou nationale, pour fixer les normes de travail. Le Québec, on le sait, est à la croisée des chemins en ce domaine !

La question du rôle économique de l'État se pose surtout dans les sociétés contractuelles où les rapports entre les composantes de la société civile sont essentiellement régis par contrat. Dans les sociétés qu'on peut appeler statutaires, qui parfois n'utilisent pratiquement pas la monnaie, c'est l'État qui détermine et gère les conditions de l'activité productrice. Le marché est, dans les sociétés contractuelles contemporaines, le lieu de socialisation et d'intégration de la société civile, le mécanisme par lequel sont mises en rapport les composantes de la société. Dans les sociétés capitalistes, le travail devient lui-même objet d'échange sur un marché qu'on appelle généralement marché du travail. Le problème est donc désormais celui des rapports entre l'État et le marché, et plus particulièrement le marché du travail.

Examinons un peu le contenu de cette dernière expression qui n'est pas sans soulever divers problèmes et dont les ambiguïtés comptent pour beaucoup dans le débat actuel sur la réglementation des conditions de travail.

1.1 Le marché du travail

À l'instar de l'expression, les deux éléments qui la composent sont problématiques. Les diverses théories économiques reconnaissent que le marché est un lieu fondamental de fonctionnement des économies modernes du fait que la plupart des activités productives sont effectuées privément. Leur reconnaissance sociale passe par le marché. Il n'en est pas de même, évidemment, dans les économies planifiées, non plus que pour les activités qui, dans les économies de marché, sont effectuées par des travailleurs employés directement par l'État.

Si l'on s'entend sur l'importance du marché, on s'entend moins sur sa définition, sa place par rapport à d'autres lieux – dont celui de la production – et, surtout, son fonctionnement. Pour l'école néo-classique[3], le marché est le lieu principal de détermination des quantités et des prix des biens et des facteurs de production. Selon ce point de vue, l'activité productrice est elle-même médiatisée par l'échange. À chaque catégorie de bien et de service producteur sont associées une fonction d'offre et une fonction de demande. On démontre comment s'établit, dans l'ensemble de l'économie, l'équilibre général entre les quantités demandées et offertes de tous les biens et facteurs. Cet équilibre, at-

1. Voir a ce sujet H. Denis, *Histoire de la pensée économique*, Paris, P.U.F., 1981, 1ère partie ; J.A. Schumpeter, *Histoire de l'analyse économique*, Paris, Gallimard, 1983, 2e partie, chap.2. Dans la suite de ce rapport, la plupart des références bibliographiques seront indiquées par le nom de l'auteur, la date de publication et la page de la citation s'il y a lieu ; ces informations renvoient à la bibliographie finale, sauf en ce qui concerne les références à caractère juridique et les références plus générales – comme la présente – qui ne se trouvent pas dans la bibliographie finale, bibliographie limitée à l'objet du rapport.

2. Voir par exemple les encycliques *Rerum Novarum* (1881) et *Laborem Exercens* (1981) et, à ce sujet, les articles de G. Baum et C. Marzani dans *Études d'économie politique*, no.1, septembre 1984.

3. Par école néo-classique, nous entendons ce courant de la pensée économique qui s'est développé à partir de ce qu'on appelle la « révolution marginaliste » ; ce courant est associé aux travaux de Jevons (*Théories de l'économie politique*, 1871), Menger (*Fondements de l'économie politique*, 1871) et Walras (*Éléments d'économie politique pure*, 1874) et s'est graduellement imposé comme courant dominant dans la plupart des pays occidentaux. Ce n'est pas un courant monolithique. Dès le départ, et plus que jamais aujourd'hui, il compte diverses tendances, allant des néo-classiques keynésiens aux monétaristes, économistes de l'offre, et autres courants appelés parfois « néo-libéraux ».

teint par le libre fonctionnement des marchés, est caractérisé par la pleine utilisation de tous les facteurs de production. Cette vision du fonctionnement des économies de marché est contestée par plusieurs auteurs et plusieurs courants : les institutionnalistes, Keynes, Kalecki et les post-keynésiens, Sraffa et l'école néo-ricardienne, l'école marxiste, etc. Certains mettent en cause le manque de réalisme des hypothèses de base de la théorie néo-classique, dont celle de l'existence d'une société atomisée dans laquelle règne la concurrence pure. Pour les institutionnalistes[4] et les post-keynésiens[5], dans les sociétés modernes caractérisées par les monopoles, les prix des biens sont, dans la plupart des cas, administrés. Pour Sraffa[6] comme pour les classiques, les prix sont déterminés par les conditions de production, le marché étant une entité superficielle. Keynes[7], sans remettre en cause certains éléments de la théorie micro-économique néo-classique, détruit la thèse selon laquelle le fonctionnement libre des marchés assure automatiquement le plein emploi des ressources productives.

Ce qui pose aussi problème, c'est la définition de la « denrée » dont l'échange s'effectuerait sur ce marché. Est-ce le « travail » qui fait l'objet de l'échange ou encore différentes catégories de travail sur des marchés différents ? C'est en tout cas le travailleur qui est payé et il n'est pas évident qu'il y ait un lien clair entre le salaire versé et le travail effectué. Selon certains, c'est le travailleur qui se « loue » à certaines conditions ou, dit autrement, qui loue sa force de travail. Une seule chose est claire : il y a un processus – qui se déroule en un lieu nommé marché – au terme duquel sont fixées les rémunérations et conditions auxquelles diverses catégories de travailleurs sont embauchés. Et ce processus est fondamental puisqu'il détermine, dans une large part, les conditions d'existence de la plus grande partie de la population. Mais ce processus est diversement interprété.

Pour la théorie néo-classique, le travail, comme le capital, est un facteur de production auquel sont associées des fonctions d'offre et de demande. La fonction d'offre est déterminée par l'arbitrage loisir \ revenu de chaque détenteur de ce facteur, la fonction de demande par la productivité marginale du facteur. À divers types de travaux correspondront divers marchés. Ainsi, dans les analyses consacrées à la question du salaire minimum, distingue-t-on le travail qualifié, le travail non qualifié et les « autres facteurs ». L'interaction de l'offre et de la demande détermine, sur chaque marché, la quantité de chaque type de travail qui est utilisée ainsi que sa rémunération. À l'équilibre, le salaire est égal à la valeur de la productivité marginale du travail. Rien ne garantit, d'autre part, que ce salaire assure une subsistance « décente » au travailleur concerné. Il est facile de montrer que si le salaire est fixé, par voie réglementaire ou autrement (par exemple, à la suite d'une négociation avec un syndicat trop puissant), au-dessus du salaire d'équilibre, l'offre de travail sera supérieure à la demande ; c'est-à-dire qu'on aura du chômage. C'est ainsi qu'on expliquait, au début des années trente, le maintien de taux de chômage élevés par le fait que la rigidité des salaires empêchait une baisse suffisante pour rétablir l'équilibre.

C'est contre cette conception que Keynes s'est élevé. Il a, dans sa théorie, dissocié la détermination de l'emploi et celle du salaire. L'emploi et le salaire ne sont pas fixés par l'interaction d'une courbe d'offre et de demande sur un marché. Keynes a proposé une explication élaborée de la détermination de l'emploi mais est resté relativement évasif sur la question des salaires, tout en indiquant que les travailleurs ne négocient pas un salaire réel – comme dans le modèle néo-classique – mais un salaire nominal. Un auteur contemporain de Keynes, Michael Kalecki[8], et l'école post-keynésienne, dont il est l'un des précurseurs, ont développé une théorie de la détermination des salaires et plus globalement de la répartition, alternative à la théorie néo-classique. Selon cette théorie, la répartition n'est plus le fruit de la détermination du prix des facteurs sur des marchés. Le concept de productivité marginale d'un facteur, tel le travail, est jugé vide de contenu. La répartition est déterminée à l'échelle macro-économique. Les facteurs explicatifs de cette répartition sont le niveau de l'investissement décidé par les entreprises, le taux d'épargne sur les profits, le degré de monopole dans l'économie et la puissance syndicale.

Essentiellement, cette théorie est fondée sur le rapport de force entre les groupes concernés, travailleurs et employeurs. Ce rapport de force détermine les salaires et les conditions de travail. Le niveau de l'emploi est fixé

---

4. Mentionnons deux noms célèbres parmi plusieurs : Thorstein Veblen au début du siècle et, plus près de nous, J.K. Galbraith.
5. Les principaux auteurs sont R. Harrod, N. Kaldor, J. Robinson, A. Eichner, J. Kregel. Voir Eichner et Kregel (1975).
6. L'ouvrage principal de Sraffa, *Production de marchandises par des marchandises*, a été publié en 1960.
7. L'ouvrage principal de Keynes, *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, date de 1936. Mais il faut se référer à l'ensemble de son oeuvre très abondante. Voir F. Poulon (éd.), *Les écrits de Keynes*, Paris, Dunod, 1985.
8. On estime généralement que Kalecki a, dès 1933, donc avant Keynes, jeté les bases de la théorie de la demande effective dans des travaux publiés en polonais. On trouvera certaines de ses principales contributions dans M. Kalecki, *Selected Essays on the Dynamics of the Capitalist Economy*, Cambridge, Cambridge University Press, 1971.

autrement, par le niveau de la demande effective. Dans la perspective keynésienne et post-keynésienne, la baisse des salaires ne constitue donc pas la voie royale pour augmenter l'emploi. Bien au contraire, elle est susceptible d'aggraver la situation en déprimant davantage la demande effective. On ne s'étonnera donc pas de voir néo-classiques et keynésiens arriver à des conclusions radicalement opposées quant à l'impact des hausses de salaire minimum sur l'emploi.

Une autre vision, qu'on pourrait dire plus empirique, du marché du travail a été récemment développée, d'abord aux États-Unis, en particulier dans les travaux de Michael Piore et Peter Doeringer[9]. C'est la théorie du marché du travail dual ou encore de la segmentation du marché du travail. Cette approche se situe dans la tradition du courant institutionnaliste américain, qui s'est toujours opposé aux visions abstraites de la théorie néo-classique. Il existe, selon cette approche, deux marchés du travail distincts entre lesquels il y a peu d'interférence et de mouvements et à l'intérieur desquels les processus de détermination des salaires sont tout à fait différents.

Le marché du travail primaire est caractérisé par la présence de firmes efficaces, de dimension importante et de technologie avancée de même que par la présence de travailleurs dont le taux de syndicalisation est élevé. En conséquence, les salaires sont élevés et les conditions de travail très bonnes. Les salariés jouissent notamment de la stabilité d'emploi et le taux de roulement dans les entreprises est faible. Il existe des règles internes formelles de mobilité. Employés et employeurs ont intérêt à maintenir la stabilité des entreprises, même s'il peut arriver que les conflits soient très durs au moment des renouvellements de convention collective. Il s'agit de rapports de force entre partenaires puissants souvent appuyés par des organisations importantes.

Le marché du travail secondaire est, à l'inverse, caractérisé par la petite taille des entreprises, leur faible productivité, leur retard technologique, leurs méthodes de gestion souvent archaïques. Le syndicalisme est pratiquement inexistant, les salaires sont faibles, les conditions de travail déplorables, la sécurité d'emploi absente et le taux de roulement très élevé. L'ensemble de ces éléments constitue un cercle vicieux qui s'entretient. Les entreprises de ce secteur n'ont pas intérêt à garder longtemps les mêmes travailleurs ; elles n'ont pas besoin qu'ils soient qualifiés et ces derniers ne ressentent aucune incitation à se perfectionner dans un poste. Les salaires sont évidemment déterminés différemment dans ce second marché, caractérisé par le faible niveau de syndicalisation. Ils sont à toutes fins pratiques fixés par l'employeur en fonction de critères qui ont peu à voir avec la concurrence, les conditions du marché et la conjoncture économique générale. C'est donc essentiellement pour ce marché que se posent la question du salaire minimum et celle des normes minimales de travail. Le salaire minimum peut en effet constituer un élément déterminant de la structure salariale du marché secondaire et on peut supposer que c'est principalement dans ce marché qu'il fait sentir ses effets.

Cette approche parfois qualifiée de néo-institutionnelle n'est pas contradictoire avec l'approche keynésienne. Certains théoriciens post-keynésiens ont d'ailleurs essayé d'intégrer les deux visions dont l'une est pour ainsi dire plus théorique et l'autre plus empirique[10]. On compte aussi des auteurs néo-classiques qui ont tenté de tenir compte de certains éléments de la théorie de la segmentation des marchés.

Par ailleurs, la présentation succincte qui précède n'épuise pas, loin de là, toutes les explications du marché du travail. Ainsi avons-nous passé sous silence l'approche marxiste qui a exercé une influence autant sur l'approche postkeynésienne qu'institutionnelle. Brièvement, pour Marx, le salaire est déterminé par ce qu'il appelle la valeur de la force de travail, c'est-à-dire le temps de travail nécessaire à la reproduction de cette force. Contrairement à ce qu'on laisse souvent entendre, cette valeur n'est pas déterminée par le niveau de consommation de subsistance des travailleurs (elle serait alors un « salaire minimum » de subsistance). Elle contient, dit Marx, un « élément moral et historique », lié à l'état de développement de la société et, finalement, aux rapports de force entre les groupes sociaux. Les théories de Marx, comme celles de Keynes, ont été diversement interprétées. Une école contemporaine, dite « école de la régulation », s'efforce de les renouveler en les intégrant à certaines thèses keynésiennes. Les théoriciens de la régulation ont élaboré en particulier le concept de rapport salarial et certains utilisent la théorie de la segmentation dans leur analyse du marché du travail[11].

---

9. Voir Doeringer et Piore (1971), Piore (1979). Voir aussi Cain (1976), Gordon (1972).

10. Voir par exemple E. Appelbaum (1978).

11. Parmi les auteurs représentatifs de ce courant, on peut mentionner M. Aglietta (*Régulation et crise du capitalisme*, Paris, Calmann-Lévy, 1976), Robert Boyer et Jacques Mistral (*Accumulation, inflation, crises*, Paris, P.U.F., 1983), Benjamin Coriat (*L'Atelier et le chronomètre*, Paris, Bourgois, 1983), Alain Lipietz (*Inflation et crise, pourquoi ?* Paris, Maspéro, 1979).

Au risque de simplifier, on peut estimer qu'avec des nuances diverses, deux grandes visions de la détermination du salaire s'opposent. Pour la première, le salaire réel et l'emploi sont deux quantités déterminées simultanément sur des marchés régis par la loi de l'offre et de la demande. Pour la seconde, les déterminations de l'emploi et du salaire sont dissociées, celle du salaire renvoyant en dernier ressort aux rapports de force entre les groupes concernés. Il est facile de deviner que les analyses du rôle et de l'impact du salaire minimum seront radicalement différentes selon ces visions.

1.2 Le rôle de l'État

La question des relations entre l'État et le marché fait l'objet actuellement, on le sait, des plus vifs débats. Ce qui était considéré comme allant de soi, depuis la révolution keynésienne, est maintenant remis en question. La détermination par l'État des conditions minimales de travail s'inscrit naturellement dans ce débat.

La conception que l'on se fait du rôle économique de l'État découle évidemment de celle du fonctionnement de l'économie et, plus particulièrement, de l'efficacité des mécanismes de marché. C'est au dix-huitième siècle, principalement en France et en Angleterre, qu'a été élaborée, en réaction contre les thèses mercantilistes, l'idéologie libérale et libre-échangiste. L'expression « laissez-faire » a été utilisée pour la première fois en France dans les années qui ont précédé la Révolution[12]. Adam Smith a formulé, dans son ouvrage classique de 1776, les principes de base du libéralisme économique et la fameuse doctrine de la main invisible selon laquelle l'intérêt de tous est mieux servi si on laisse chacun agir selon ses intérêts propres. Tel est le point de départ de ce qui, deux siècles plus tard, demeure le fondement de la théorie économique dominante. Le néo-libéralisme actuel est un retour à Smith après l'entracte keynésien. L'idée de base, essentiellement, est que le mécanisme du marché est le plus apte à assurer l'allocation des ressources, la croissance économique et le bien-être individuel et collectif. Toute intervention de l'État dans ce processus ne peut que perturber les équilibres. Adam Smith était toutefois plus nuancé dans ses propos que certains de ses disciples actuels. Il reconnaissait que l'État devait agir dans certains domaines d'intérêt public. Il constatait en outre que les employeurs disposaient d'un rapport de force leur permettant d'imposer à des travailleurs salariés non organisés des conditions de travail inacceptables et des salaires dérisoires[13].

Outre la gestion de la monnaie, c'est dans le domaine des conditions de travail que s'est imposée, très rapidement, la nécessité d'une intervention de l'État. À vrai dire, l'État a toujours légiféré dans ce domaine. À l'aube de l'ère capitaliste, ce fut d'abord pour forcer les vagabonds et paysans rejetés des terres à se soumettre à la discipline de l'entreprise et du salariat. Les premières lois sur le salaire en Grande-Bretagne fixaient d'ailleurs un maximum de salaire. Ensuite, au moment où certaines conséquences sociales de la révolution industrielle commencèrent à provoquer des levées de bouclier, on commença à fixer légalement la durée maximale du travail par catégories d'âge ainsi que des conditions minimales de santé et de sécurité dans les manufactures. Il s'agissait en fait d'empêcher le dépérissement de la classe des salariés. Enfin, au tournant du vingtième siècle, les États commencèrent à intervenir pour fixer des salaires minima. La plupart des économistes, même très favorables à l'économie de marché, reconnaissaient qu'elle ne pouvait garantir à tous des conditions de vie décentes et que l'État devait donc intervenir pour assurer la reproduction de la classe des travailleurs, du « capital humain » comme certains disent aujourd'hui. Une conception différente et, d'une certaine manière, plus libérale de cette question s'est développée au vingtième siècle, de sorte qu'aujourd'hui on propose d'autres méthodes que la réglementation des conditions de travail et des salaires pour contrer les effets pervers du marché. Le revenu minimum garanti, par exemple, en est une. Cette politique est fondée sur l'idée qu'on doit laisser le marché, dans tous les cas, déterminer les salaires et suppléer, par d'autres moyens, aux problèmes posés par les revenus insuffisants.

Il est un autre lieu de controverses importantes dans la théorie économique. Il concerne cette fois le chômage. Dans la foulée d'Adam Smith, Jean-Baptiste Say a indiqué, en 1803[14], que l'offre créait automatiquement sa demande en conséquence de quoi les crises de surproduction générale et le chômage involontaire étaient impossibles. Cette « loi des débouchés » s'est imposée pendant plus d'un siècle et revient aujourd'hui au devant de

---

12. Inspirée de l'exhortation de Le Gendre à Colbert, « Laissez-nous faire », l'expression aurait d'abord été forgée par l'intendant de commerce Vincent De Gournay avant d'être reprise comme mot d'ordre par les physiocrates : « Il suit de cette discussion que, sur tous les points de vue sous lesquels le commerce peut intéresser l'État, l'intérêt particulier abandonné à lui-même produira toujours plus sûrement le bien général que les opérations du gouvernement, toujours fautives et nécessairement dirigées par une théorie vague et incertaine » (Turgot, *Écrits économiques*, Paris, Calmann-Lévy, 1970, 1ère éd. 1759, p.91). Bref, un certain nombre d'idées « nouvelles » sont déjà fort anciennes.

13. Voir A. Smith, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, Paris, Gallimard, 1976 (1ère éd. 1776) pp. 87-103.

14. Dans son *Traité d'économie politique* (Paris, Calmann-Lévy, 1972), qu'on peut considérer comme précurseur de la révolution marginaliste (voir note 3).

la scène entre autres sous l'appellation d'« économie de l'offre »[15]. Selon cette théorie, le fonctionnement libre des marchés assure spontanément le plein emploi. Le chômage est le fruit de distorsions du marché, par exemple de réglementations abusives.

Keynes ne fut pas le premier à critiquer cette loi. Déjà un contemporain de Say, Malthus[16], avait indiqué qu'il faut, pour assurer l'écoulement de la production, une demande effective dont rien ne garantit qu'elle soit suffisante pour assurer le plein emploi des ressources. Dès lors, l'État doit intervenir pour soutenir, de diverses manières, cette demande. Tel est le message principal de Keynes pour qui l'ère du laissez-faire est terminée. Le seul moyen de maintenir une économie de marché, de l'empêcher de sombrer dans la dépression chronique, c'est de faire jouer à l'État un rôle économique important. Dans la perspective keynésienne, le salaire minimum peut devenir un instrument, parmi d'autres, de soutien de la demande effective. Ainsi se trouvent réunis deux objectifs de cette intervention de l'État, l'un à caractère plus social, l'autre plus économique.

Il n'est pas question, dans le cadre de cette étude, de nous pencher sur les multiples interprétations qui ont été proposées du rôle de l'État dans la perspective keynésienne, encore moins de sa définition. Disons seulement qu'il est courant de considérer cet État comme un instrument neutre. Il ne s'agit pas d'une neutralité sur le plan de l'effet de ses actions, mais de sa nature même. L'État est souvent vu comme un instrument essentiel pour maintenir le plein emploi et la paix sociale, l'équilibre entre les forces en présence. Par d'autres théoriciens, post-keynésiens en particulier, il est vu comme un agent au même titre que les autres, sinon même comme le moteur des économies modernes. Les politiques contractuelles globales, la concertation entre les trois partenaires sociaux – État, entreprises, syndicats – constituent dans cette optique la seule forme rationnelle de gestion de l'économie, la seule façon d'assurer le plein emploi et une répartition équitable des revenus. La Suède serait par exemple, de ce point de vue, le modèle de la gestion « post-keynésienne ».

D'autres, post-keynésiens et surtout marxistes, estiment que dans les régimes capitalistes, l'État n'est ni un instrument « socialement neutre », ni un « partenaire social », mais un appareil lié à l'une des forces en présence, le patronat. Ainsi, pour Kalecki, le plein emploi, en autant qu'il implique une diminution du pouvoir patronal, est-il incompatible avec le système capitaliste. Seule une planification gérée par un État remplaçant le patronat et représentant les intérêts des salariés est-elle en mesure de le réaliser. Mais la discussion sur la planification et, plus généralement, sur les formes du socialisme est en dehors de notre propos. Ce qui importe ici c'est le débat entre le libéralisme et le keynésianisme dans les pays capitalistes, puisque ce sont essentiellement ces deux courants qui dominent l'orientation des politiques économiques au XXième siècle.

La révolution keynésienne s'est développée à la faveur de la crise des années trente. La mise en oeuvre des politiques keynésiennes a contribué à assurer, après la guerre, vingt-cinq années de croissance relativement soutenue, marquée, entre autres, par la généralisation de la réglementation des conditions de travail. Depuis la fin des années soixante, l'ensemble des économies industrielles sont entrées dans une période de crise structurelle profonde, qui se répercute au niveau de la pensée économique. La théorie keynésienne est remise en question. Les politiques d'intervention étatique sont même parfois considérées comme responsables de la crise. Les thèses critiquées par Keynes reviennent à la mode. On estime, de nouveau, que le retrait de l'État et le libre fonctionnement des marchés sont seuls en mesure d'assurer la reprise de la croissance. C'est dans ce contexte que doit être analysé le débat actuel sur la réglementation des normes minimales du travail, qu'on ne peut dissocier du débat général sur les rapports entre l'État et le marché.

2. Les normes minimales du travail

2.1 Les objectifs

Quelle que soit la vision que l'on a du fonctionnement du marché et de son efficacité, et donc du rôle de l'État, il est impossible de nier la présence, dans les économies même les plus développées, de salaires nettement insuffisants pour vivre décemment et de conditions de travail inacceptables, selon les « normes » sociales en vigueur. Il n'y a pas, en effet, de définition dans l'absolu de ce que sont un salaire et des conditions de travail convenables. Les normes varient dans le temps et dans l'espace, bien que l'un des objectifs de l'Organisation internationale du travail soit de les uniformiser. Il y a, néanmoins, un plancher évident en-dessous duquel la reproduction de la force de travail ou du « capital humain » n'est plus assurée. On utilisait, au siècle dernier et au début de celui-ci, l'expression de « sweating » pour désigner la pratique – menaçante pour la survie même des

15. « Supply-side Economics ». Voir par exemple B. Bartlett, *Reagonomics : Supply-Side in Action*, Arlington House Publishers, 1981.

16. T.R. Malthus, *Principes d'économie politique*, Paris, Calmann-Lévy, 1969 (1ère éd. : 1820).

travailleurs[17] – consistant à imposer de longues heures de travail, dans des conditions dangereuses et pour des salaires extrêmement bas. À cela s'ajoutaient d'autres pratiques très douteuses. Ce système était d'autant plus généralisé que les salariés étaient peu organisés. Il était donc normal, y compris aux yeux des économistes libéraux et des patrons éclairés, que l'État intervienne pour mettre fin à des abus qui constituaient de plus, pour les entreprises « correctes », une concurrence déloyale. Telle est la dynamique sous-jacente à l'adoption des premières normes législatives du travail, les **Factory Acts** en Grande-Bretagne au dix-neuvième siècle, qui fixaient l'âge minimum d'embauche, le nombre maximum d'heures de travail pour les enfants et les femmes et les conditions d'hygiène et de sécurité dans les manufactures.

Il s'agissait, simultanément, de lutter contre une exploitation abusive d'êtres humains, contre la concurrence exercée par des patrons peu scrupuleux et contre la détérioration de la santé, de l'efficacité et de la productivité des travailleurs. On voit donc dès le départ que sont juxtaposés des objectifs sociaux et économiques. On pourrait même parler d'objectifs politiques, considérant que la pratique généralisée du « sweating » pouvait être de nature à provoquer des révoltes, à troubler la paix sociale ou à favoriser la diffusion des idées socialistes.

C'est aussi pour lutter contre l'exploitation des travailleurs associée au « sweating » que furent adoptées les premières lois sur la fixation du salaire minimum en Nouvelle-Zélande, en 1894, et dans l'état australien de Victoria, en 1896, où l'on a institué des conseils de salaires pour les secteurs suivants : la chaussure, la boulangerie, le vêtement et le meuble. Cet objectif de lutte contre l'exploitation de la main-d'oeuvre non organisée (souvent féminine) ressort de l'article 1 de la convention no 26 de l'Organisation internationale du travail (désormais désignée O.I.T.) qui prévoit la fixation de taux minima de salaires « pour les travailleurs employés dans des industries ou parties d'industrie... où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas ». Ainsi conçus, les taux de salaires minima peuvent ne s'appliquer qu'à certaines catégories de travailleurs, certaines industries ou encore certaines régions.

Graduellement toutefois, les lois du salaire minimum ont eu tendance à se généraliser à toute la main-d'oeuvre, ou à une proportion très importante de celle-ci, dans la plupart des pays où de telles législations avaient été adoptées. L'objectif qui sous-tend cette généralisation est différent du précédent. Il s'agit non plus seulement de lutter contre l'exploitation mais d'établir, pour tous les travailleurs, un salaire considéré comme « équitable » ou « suffisant ». Cette politique vise simultanément à assurer une égalité de traitement pour des travaux équivalents. À cet objectif peut être étroitement associé celui de la lutte contre la concurrence déloyale que pourraient exercer des employeurs peu scrupuleux. On estime que les employeurs peuvent se concurrencer de manière traditionnelle, par les prix, la qualité, la publicité, mais qu'ils ne sauraient le faire au détriment des travailleurs et de leurs conditions de travail.

Le salaire minimum peut aussi être considéré comme un instrument de lutte contre le paupérisme. Le salaire minimum devient, dans cette optique, un plancher au-dessous duquel les rémunérations ne sauraient tomber. Ce plancher constitue, d'une certaine manière, la base de la structure de rémunération. C'est cet objectif qui est le plus souvent remis en question par les économistes qui proposent de remplacer le salaire minimum par d'autres stratégies telles le revenu minimum garanti.

Les normes minimales peuvent aussi être vues comme des instruments de politique économique permettant d'agir sur la conjoncture, la croissance et la répartition des revenus. Ainsi peuvent-elles devenir un instrument de stabilisation dans une phase de récession.

Les normes minimales peuvent en outre, selon certaines analyses, contribuer à accroître la productivité des travailleurs et l'efficacité des entreprises. Enfin, parmi les nombreux autres objectifs qu'on assigne aux normes, on peut mentionner l'incitation au travail pour les petits salariés et leur participation au progrès économique.

Les objectifs des normes minimales du travail sont donc très divers. Il y a, si on veut, un plancher commun qui figure dans tous les textes législatifs, d'une manière ou d'une autre : la protection des travailleurs les moins organisés contre l'exploitation et la lutte contre le « sweating ». Les normes minimales législatives fournissent un mécanisme de détermination des salaires et des conditions de travail pour les bas salariés. On peut considérer, d'ailleurs, les autres « objectifs » des normes du travail de même que la diversité des critères de fixation du niveau de ces normes comme le signe de l'absence de critère universel à cet effet.

Cela nous amène à considérer un aspect fondamental de la réglementation des conditions de travail : l'efficacité et l'étendue de la syndicalisation. La plupart des inter-

17. Il faut entendre, ici et partout ailleurs, pour ce substantif et les autres (employés, salariés, etc.) « travailleurs et travailleuses ». Peut-être faudrait-il d'ailleurs plutôt utiliser le féminin pour inclure le masculin, compte tenu du fait que le problème qui nous occupe concerne en premier lieu les femmes !

venants – y compris les plus libéraux – reconnaissent que le contrat individuel de travail n'est pas nécessairement un échange entre partenaires égaux. La négociation collective apparaît donc, dans une économie de marché, comme le moyen à la fois le plus efficace et le plus équitable pour assurer des conditions de salaire et de travail convenables, déterminées par les aspirations des salariés et la capacité de payer des entreprises, compte tenu de la conjoncture. Évidemment le type de négociation collective varie d'un pays à l'autre. Il peut même se trouver que, lorsque l'étendue de la syndicalisation est très importante, la négociation collective centralisée entre partenaires sociaux fixe aussi les normes minimales de travail, qui sont alors généralement parmi les plus élevées des pays industrialisés. Tel est le cas de la Suède. Cela montre comment, au niveau du premier objectif du moins, les normes minimales de travail, fixées par voie législative, servent à contrecarrer les effets d'une absence de syndicalisation. Leur importance est d'autant plus grande que la syndicalisation est plus faible. Par ailleurs, il faut distinguer étendue et effet de la syndicalisation. Quoique relativement peu étendue, la syndicalisation peut prévoir, par exemple, des mécanismes d'extension des conventions collectives qui remplacent les normes législatives. Dans tous les cas, les normes législatives sont vues comme un « filet de sécurité » contre le dysfonctionnement des autres mécanismes contractuels de détermination des conditions de travail. En ce sens, on ne doit pas voir les normes comme un substitut à la syndicalisation, qu'elles pourraient même au contraire encourager. Ce n'est toutefois pas un avis partagé nécessairement par tous les syndicalistes, comme du reste par certains patrons[18].

Quoi qu'il en soit, selon cet objectif de base, les normes du travail ne peuvent être envisagées comme éléments d'une politique de revenu (par exemple de réduction des inégalités) et, moins encore, comme un instrument incitatif ou comme un moyen de planification. Il n'en est pas de même, toutefois, lorsqu'on examine les autres objectifs des normes du travail. Elles peuvent alors, compte tenu de leur importance comme des modalités de leur application, jouer un rôle plus ou moins important, plus ou moins significatif. Cela varie selon les types d'économie, selon les étapes de développement, selon aussi l'évolution de la conjoncture. Nous y reviendrons après avoir préalablement fait état des propositions de l'Organisation internationale du travail à cet égard. Soulignons enfin qu'il ne faut pas confondre objectifs et rôles des normes minimales de travail, d'une part, et leurs effets économiques, d'autre part, dont il sera question dans le troisième chapitre.

2.2 Les recommandations internationales

La question des normes minimales de travail a toujours fait l'objet de débats internationaux. Cela s'explique, entre autres, par des raisons politiques, par la nécessité de fixer certaines règles d'éthique à l'échelle internationale et, simultanément, d'assurer des conditions de concurrence internationale équitables. Ce dernier élément pourrait d'ailleurs être considéré comme un objectif de la détermination de normes minimales de travail au niveau international. En ce qui concerne le premier élément, il convient de rappeler que les deux premières Associations internationales de travailleurs, en dehors de leur objectif ultime de transformation radicale des économies capitalistes, avaient fixé des normes minimales de travail qui devaient être revendiquées dans chaque pays, normes dont plusieurs, au demeurant, furent reprises par l'O.I.T. La plus célèbre de ces normes est sans contredit celle de la journée de travail de huit heures qui fut l'enjeu de luttes syndicales importantes. Bref, il y a, dans l'adoption des normes minimales de travail, outre l'aspect purement législatif et l'aspect économique, une dynamique politique souvent faite de tensions et de luttes. La guerre, la révolution russe de 1917 puis les soulèvements populaires en Allemagne ne sont sans doute pas étrangers à la prise de conscience, dans les pays alliés à la fin de la guerre, de la nécessité de réglementer les conditions de travail et, en particulier, la durée du travail. C'est en 1919 qu'est mise sur pied l'Organisation internationale du travail. En voici, selon les termes de son directeur général actuel, le principal objectif :

> « C'est essentiellement pour établir un système de normes internationales du travail qu'a été créée l'O.I.T., et c'est encore de nos jours une de ses tâches maîtresses » (B.I.T., 1984b, p.3).

---

18. Voici par exemple ce que déclarait un participant au colloque du Conseil du Patronat du Québec tenu à Montréal le 30 mars 1984, à propos des « aspects positifs » de la **Loi sur les normes du travail** : « On peut dire que la **Loi sur les normes du travail** est probablement la seule législation des dernières décennies qui a incité les salariés à réaliser qu'ils n'avaient peut-être pas besoin d'être syndiqués pour obtenir non seulement un traitement équitable et certains bénéfices marginaux mais également, pour une grande partie d'entre eux, la sécurité d'emploi » (M.H. Guindon, cité par André Fortin (1984)).

TABLEAU 1.1

Conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail relatives aux normes du travail

1. **Salaires minima**

   Convention no 26 :
   fixation de taux minima de salaires « pour les travailleurs employés dans des industries ou parties d'industrie... où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas ».

   Convention no 99 :
   salaires minima dans l'agriculture.

   Convention no 131 :
   salaires minima et pays en voie de développement.

   Recommandation no 30 :
   méthodes de fixation des salaires minima (« pour la détermination des taux minima de salaire qui devraient être fixés, les organismes de fixation des salaires devraient, dans tous les cas, tenir compte de la nécessité d'assurer aux travailleurs un niveau de vie convenable »).

   Recommandation no 89 :
   méthodes de fixation des salaires minima dans l'agriculture.

2. **Heures de travail**

   Convention no 1 :
   nombre d'heures total de travail dans l'industrie (48 heures par semaine ; 8 heures par jour).

   Convention no 47 :
   norme sociale à atteindre (40 heures par semaine).

   Recommandation no 116 :
   modalités de réduction progressive par tout moyen approprié aux conditions nationales et aux besoins de chaque pays.

3. **Heures supplémentaires**

   Recommandation no 116 :
   rémunération à au moins 125 % du salaire habituel.

4. **Conditions de repos hebdomadaire**

   Conventions no 14, 18 et 106.

   Recommandation no 103 :
   à l'intérieur de chaque période de sept jours, une période de vingt-quatre heures de suite, si possible au même moment pour tous, et correspondant aux traditions du pays.

5. **Congés annuels payés**

   Conventions no 52 et 132.

   Recommandations no 47 et 98 :
   trois semaines de congés payés pour une année de service.

La convention no 1 de l'O.I.T., adoptée en 1919, concerne le temps de travail dans l'industrie et fixe à 48 heures le nombre maximum d'heures par semaine et à 8 heures le nombre d'heures par jour. La convention no 47, de 1935, fixe à 40 heures la norme sociale à atteindre. Elle est complétée par la recommandation no 116, qui prévoit une grande souplesse dans l'application de cette norme, selon le principe d'une réduction progressive par tout moyen approprié aux conditions nationales et aux besoins de chaque branche d'activité. Divers moyens sont prévus pour favoriser l'application de cette norme : la voie législative, la voie réglementaire, les conventions collectives, les sentences arbitrales. Le maintien des salaires hebdomadaires est considéré comme un élément essentiel de cette norme dont l'application, dans chaque pays, doit être subordonnée aux facteurs suivants : a) la capacité du pays (niveau de développement, productivité, position concurrentielle, pressions inflationnistes) ; b) les technologies nouvelles ; c) la nécessité de hausser le niveau de vie des pays en voie de développement ; d) les préférences des organisations. On prévoit enfin que les heures supplémentaires de travail doivent être rémunérées à au moins 125 % du salaire habituel.

Ce sont les conventions no 14, 18 et 106 ainsi que la recommandation no 103 qui prévoient les conditions de repos hebdomadaire. La règle est la suivante : périodicité, continuité, simultanéité et conformité aux traditions et usages du pays. Ce qui signifie qu'au cours de chaque période de sept jours, le repos doit être d'au moins vingt-quatre heures de suite, si possible en même temps pour tout le monde, et correspondant à la tradition et à l'usage du pays. Il convient de souligner que cette norme, dont le principe remonte aux sociétés les plus anciennes, est généralement la norme la plus respectée et ce, dans tous les pays et sous tous les régimes. Au-delà des coutumes et des traditions, elle renvoie, dans la plupart des cas, à quelque chose de sacré qu'on ne saurait transgresser impunément.

Il n'en est pas de même, évidemment, en ce qui concerne les congés payés, régis par les conventions no 52 et no 132 ainsi que par les recommandations no 47 et no 98. Notons qu'en 1934, douze pays avaient une loi relative aux congés payés, lesquels atteignaient deux semaines dans trois cas. La convention no 132, établie en 1970 et ratifiée depuis par 17 pays, prévoit trois semaines de congés payés pour un an de service. Comme pour les autres normes, un grand choix de méthodes d'application est prévu. Soulignons toutefois que dans 140 pays, cette norme est fixée par voie législative. Évidemment, la norme stipule que la durée du congé ne doit inclure ni les jours fériés ni les jours de maladie.

En ce qui concerne les salaires, la constitution de l'O.I.T. prévoit « la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables », cela étant considéré comme essentiel pour apaiser les conflits sociaux et promouvoir la paix. L'article 41 de la Constitution de l'O.I.T. met de l'avant le principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale. C'est la convention no 26 de 1928 qui prévoit l'institution de salaires minima. Cette convention prévoit que ces taux peuvent s'appliquer à des industries ou parties d'industries. Quant aux méthodes de fixation, l'article 3 stipule que « chaque membre qui ratifie la présente convention a la liberté de déterminer les méthodes de fixation des salaires minima ainsi que les modalités de leur application ». Il est précisé toutefois que les représen-

tants des travailleurs et des employeurs des industries concernées doivent être consultés et participent à l'élaboration des méthodes. Les taux fixés doivent être obligatoires et des méthodes de contrôle ainsi que des sanctions doivent être prévues. Voici plus précisément ce que prévoit la recommandation no 30 sur les méthodes de fixation des salaires minima :

> « Pour la détermination des taux minima de salaire qui devraient être fixés, les organismes de fixation des salaires devraient, dans tous les cas, tenir compte de la nécessité d'assurer aux travailleurs un niveau de vie convenable. À cet égard, il conviendrait tout d'abord de s'inspirer des taux de salaire payés pour des travaux similaires dans les industries où les travailleurs sont suffisamment organisés et ont conclu des contrats collectifs efficaces, ou, si l'on ne dispose pas de cet élément de comparaison, du niveau général des salaires dans le pays ou la localité en question (III) ».

Cette même recommandation stipule qu'« il pourrait y avoir intérêt à envisager plus spécialement les industries ou parties d'industries dans lesquelles des femmes sont habituellement employées » (I, 2). Cette recommandation prévoit la tenue d'une enquête sur les conditions de l'industrie ou de la partie d'industrie touchée. On propose aussi « d'accorder aux employeurs et travailleurs intéressés une participation directe et paritaire aux délibérations et aux décisions des organismes de fixation des salaires, par l'intermédiaire de représentants égaux en nombre et ayant le même nombre de voix » (II, 2a). Ces organismes peuvent être des conseils d'industrie, des conseils centraux pour des groupes d'industries ou des tribunaux d'arbitrage obligatoire.

Outre la convention 26 et la recommandation 30, la convention 99 (1951) et la recommandation 89 (1951) s'appliquent à l'agriculture. Enfin, la convention 131 (1970) concerne la fixation des salaires minima et touche plus spécifiquement les pays en voie de développement. On y lit en particulier ceci :

> « Les éléments à prendre en considération pour déterminer le niveau des salaires minima devront, autant qu'il sera possible et approprié, compte tenu de la pratique et des conditions nationales, comprendre : a) les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux ; b) les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi » (Article 3).

L'O.I.T. n'est pas le seul organisme international à avoir mis de l'avant la nécessité de normes minimales de travail. À la fin de la deuxième guerre, la Déclaration de Philadelphie réclamait « un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection ». La Conférence mondiale tripartite sur l'emploi, la répartition du revenu, le progrès social et la division internationale du travail, réunie en 1976, déclare que les politiques de salaires doivent viser à « garantir un niveau de vie minimum ». Un Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels a été adopté par l'Assemblée générale de l'O.N.U. en 1966 et est entré en vigueur en janvier 1976. Son article 7 « reconnaît le droit à des conditions de travail justes et raisonnables, qui assurent notamment le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés périodiques payés, ainsi que la rémunération des jours fériés ».

Depuis un peu plus de dix ans, on débat, au sein de l'O.I.T., mais aussi en d'autres lieux et circonstances, de la possibilité d'uniformiser les normes minimales de travail. Mais on semble très loin encore d'un consensus :

> « Une question très discutée depuis plusieurs années est de savoir si, sur la base des conventions et recommandations de l'O.I.T., il est possible de s'accorder sur un ensemble de normes minimales de travail que tous les États devraient appliquer parallèlement au développement de l'économie et du commerce international et qui contribueraient à l'établissement d'un nouvel ordre économique international » (B.I.T., 1984b, p.6).

2.3 L'application des normes

Nous donnerons maintenant quelques indications sur la manière dont les recommandations de l'O.I.T. sont mises en oeuvre dans quelques pays et groupes de pays. Les situations sont, en effet, extrêmement variées, selon la diversité des conditions nationales : dimension du pays, population, niveau de développement, structure politique, procédures de décision, organisation des relations de travail, coutumes, etc. Dans ce domaine, il faut en effet se méfier des généralisations.

Divers aspects doivent être considérés en ce qui concerne l'application des normes de travail. Il y a d'abord les *modalités* d'application des normes qui sont très variables. Il y a également l'*étendue* de leur application. Ainsi peuvent-elles se limiter à des industries ou des

groupes d'industries, ou être d'application universelle. Concrètement, même si elles sont d'application universelle, elles peuvent ne toucher qu'une petite partie des salariés et n'avoir qu'une faible influence. En troisième lieu, leur *rôle* dans l'économie peut être plus ou moins important. Par exemple, le S.M.I.C., en France, a un « poids économique » plus important que le salaire minimum du **Fair Labor Standard Act** américain. Il y a, enfin, le *niveau* des normes. Dans certains pays en voie de développement, les normes minimales ont beaucoup plus d'importance que dans la plupart des pays développés tout en se situant à un niveau nettement moins élevé.

Il faut par ailleurs considérer séparément l'application des diverses normes du travail. Le salaire minimum, en particulier, est l'objet de variations fréquentes – dont le rythme est parfois statutairement fixé – déterminées par l'évolution de la conjoncture économique. Les autres normes évoluent pour leur part beaucoup plus lentement. Certaines sont ancrées dans des traditions séculaires. D'autres varient brusquement à l'occasion de bouleversements politiques. Qu'on pense aux accords Matignon, en France, en 1936, qui ont instauré la semaine de 40 heures et les congés payés.

2.3.1 Le salaire minimum

C'est sur la fixation des salaires minima que l'on dispose de plus de données, du moins des données les plus facilement comparables. Il est possible de procéder à une classification en fonction des objectifs assignés – ouvertement ou implicitement – à la politique de salaire minimum. Nous pouvons par exemple identifier les quatre situations suivantes[19].

En premier lieu, le salaire minimum peut être utilisé comme « un instrument extrêmement sélectif de l'action des pouvoirs publics et ne viser que les travailleurs qui ont, sur le marché de l'emploi, un très faible pouvoir de négociation » (Starr, 1981, p.582). Le salaire minimum ainsi conçu s'applique à diverses catégories – femmes, enfants, travailleurs à domicile, travailleurs immigrés – ou dans diverses branches d'activité. Le mécanisme de fixation utilisé est un système de détermination collective similaire à la négociation et il sert même, dans certains cas, à déterminer d'autres conditions, comme le temps de travail et les congés. Cette fixation de salaires minima par catégories de travailleurs fut d'abord appliquée dans plusieurs pays d'Europe, provinces du Canada et états des États-Unis pour être graduellement abandonnée, sauf dans certains pays européens pour les travailleurs à domicile (Allemagne, Autriche, Italie, Norvège, Suisse). Par ailleurs, on trouve en Grande-Bretagne, où il n'y a pas de salaire minimum prévu par la loi, des « conseils de salaire » qui proposent des minima pour un secteur au secrétaire d'État, lequel peut émettre un arrêté en conseil. Ce système touche actuellement quelque trois millions de travailleurs employés dans l'agriculture, le commerce de détail, l'hôtellerie et la restauration. Il a également été utilisé, avec plus ou moins de succès, dans les pays qui ont subi l'influence britannique.

Dans une deuxième perspective, les salaires minima, qui demeurent fixés pour certaines branches ou professions, sont conçus comme devant assurer un revenu « équitable » là où « le libre jeu des forces qui s'exercent sur le marché de l'emploi risque, dans la détermination des salaires, de produire d'inacceptables inégalités, de favoriser des mouvements de baisse et de perturber les relations professionnelles » (Starr, 1981, p.585). Les modalités d'établissement de ces taux peuvent être centralisées ou décentralisées. Dans tous les cas, ce système suppose une faible organisation syndicale, un rôle peu important de la négociation collective et une intervention importante de l'État dans la détermination des salaires. Telle était la situation dans les états de Victoria et Tasmanie en Australie qui furent parmi les premiers à appliquer une législation du salaire minimum. Un système de ce genre a été mis sur pied au Japon en 1959 et il couvre aujourd'hui un nombre important de travailleurs. Mais c'est surtout dans les pays « en voie de développement » que cette formule, visant à suppléer une négociation collective peu développée, est la plus répandue. Elle implique, en effet, une réglementation des salaires par l'État qui est mal acceptée dans les économies de marché. Notons, parmi les pays appliquant cette méthode, le Mexique, où on compte quatre-ving taux de salaire minimum dans chacune des cent régions du pays ! Inutile d'ajouter que de tels systèmes représentent des problèmes de gestion, de révision et de surveillance particulièrement compliqués.

La troisième situation est celle où l'État fixe un salaire minimum d'application générale qui constitue un plancher de rémunération, une base de la structure des salaires, une protection minimale pour les salariés. Dans les faits, ce système ne s'applique qu'à certains travailleurs – non qualifés et non syndiqués -, les autres travailleurs voyant leurs salaires déterminés par la négociation :

> « Le système ne devrait donc pas dissuader les travailleurs, estime-t-on habituellement, de chercher à obtenir de meilleures conditions en adhérant aux syndicats et en engageant des négociations

19. Nous nous inspirons en partie, dans ce qui suit, d'un rapport préparé pour le Bureau international du travail, G. Starr (1982). Voir aussi Starr (1981).

avec les employeurs ; il complète ainsi la négociation collective, il ne s'y substitue pas ni ne lui fait concurrence » (Starr, 1981, p.591).

Ce système est celui qui s'applique dans plusieurs pays développés, à économie de marché, depuis la fin de la deuxième guerre mondiale, tels l'Australie, le Canada, l'Espagne, les États-Unis, la France, le Japon, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas et le Portugal. Quelques pays européens n'ont pas de salaire minimum d'application générale prévu par la loi, mais il s'en dégage un par la négociation collective. Tel est le cas de la Suède et du Danemark où la majorité des travailleurs sont couverts par des conventions collectives et où, par ailleurs, on est très hostile à l'intervention de l'État dans la détermination des salaires. Tel est le cas aussi de la Belgique et de la Grèce. On compte aussi quelques pays en voie de développement où l'État n'intervient pas dans la détermination des salaires, parmi lesquels Hong-Kong, la République de Corée, Singapour et la Somalie.

Les données relatives au niveau comme à la couverture des salaires minima donnent à penser qu'ils sont, dans la plupart des cas, des instruments secondaires de détermination des salaires. Aux États-Unis, en 1978, le salaire minimum représentait un peu moins de 50 % du salaire non agricole moyen et touchait directement 8,4 % de l'ensemble de la main-d'oeuvre protégée. Certains pays, comme les Pays-Bas, ont une politique de salaire minimum plus généreuse mais la proportion moyenne de travailleurs touchés semble être proche de celle des États-Unis :

« Cela dit, les salaires minima d'application générale se sont rapidement imposés comme un élément durable des mécanismes de détermination des rémunérations dans les pays développés. Si l'on en discute toujours la forme exacte et le niveau, il n'y a pas d'exemple que le système ait été abandonné : au contraire, il a été souvent consolidé par la suppression des exceptions et des abattements et l'élimination des différences sectorielles ou régionales dans les taux » (Starr, 1981, p.591).

La quatrième situation est celle dans laquelle la politique de salaire minimum peut être conçue comme un élément de la politique économique, destinée à agir sur la structure salariale d'ensemble en fonction d'objectifs de croissance et de répartition des revenus. Il en est ainsi lorsqu'on estime que le marché du travail, compte tenu de l'inégalité du rapport de force entre les parties, est inapte à assurer le maintien du niveau de vie et du pouvoir d'achat des travailleurs, ce qui met en danger les équilibres macro-économiques. Les décisions sont alors prises de manière très centralisée, par les plus hautes instances de l'État. La mise en oeuvre de tels systèmes est difficilement envisageable dans les économies développées de marché. Par contre, cette politique de salaire minimum a été mise en oeuvre dans plusieurs pays en voie de développement. Les effets ont toutefois souvent été moins efficaces que prévus, de sorte que depuis une vingtaine d'années les salaires minima relatifs ont tendance à baisser dans la plupart des pays en voie de développement.

Pour conclure, si l'on examine l'évolution d'ensemble des systèmes de fixation du salaire minimum depuis quelques décennies, on constate deux tendances majeures : 1 – une simplification progressive des systèmes dans la voie de l'universalisation ; 2 – la prise de conscience du caractère limité de cette forme d'intervention sur le marché du travail. Mais il s'agit là, encore une fois, de généralisations :

« Ces systèmes remplissent en fait des fonctions propres à chacun d'eux, qui ne sont pas seulement déterminées par les facteurs que nous avons signalés (diagnostic des contraintes économiques auxquelles se heurte la réglementation des salaires, objectifs économiques et sociaux prioritaires, fonctionnement des systèmes nationaux de relations professionnelles), mais qui témoignent aussi d'une adaptation particulière aux conditions nationales et aux possibilités administratives, non sans qu'intervienne, semble-t-il, quantité de circonstances historiques fortuites (Starr, 1981, pp.595-596).

2.3.2 Les autres normes

La situation est encore plus complexe et diversifiée avec les autres normes du travail, pour lesquelles les « circonstances historiques fortuites » sont souvent déterminantes. Néanmoins, on assiste aussi dans ce domaine à une certaine uniformisation sous l'influence, en particulier, de l'action de l'Organisation internationale du travail. Au 31 décembre 1983, l'O.I.T. avait émis 159 conventions internationales du travail et 168 recommandations internationales du travail, soit une moyenne de 5 instruments par année. À cette date, on comptait 5 137 ratifications, soit une moyenne de 34 par état membre. L'O.I.T. compte actuellement 150 états membres. Notons que le Canada est l'un des pays développés qui a le moins de ratifications à son compte, ce qui découle en particulier du fait que les relations de travail relèvent en grande partie des juridictions provinciales.

Le plus récent rapport du Bureau international du travail sur l'application des normes relatives au temps de travail constate que, autant par la voie législative que par celle de la convention collective et, parfois, de la réglementation ou des sentences arbitrales, on assiste à une tendance continue, dans la plupart des pays, « à la réduction du temps de travail par une action sur ses trois composantes, c'est-à-dire en réduisant la durée normale du travail et en augmentant celle du repos hebdomadaire et des congés payés » (B.I.T., 1984a, p.155). Pour que tous les travailleurs soient couverts et profitent de cette tendance, il est nécessaire que la législation complète la convention collective. Par ailleurs, le rapport note que, de toute façon, le gouvernement a en ce domaine un grand rôle à jouer en tant qu'employeur de taille. On sait l'importance de ce fait au Québec. La récession actuelle, dans tous les pays, fait ressortir les liens entre la réduction du temps de travail, la productivité et la répartition de l'emploi disponible : « ... la question du temps de travail doit être examinée en relation avec des facteurs tels que les répercussions des technologies nouvelles et les objectifs des politiques d'emploi » (B.I.T., 1984a, p.6). Pour la fixation du niveau des normes, la négociation collective est souvent un instrument déterminant qui sert même de guide pour la législation. Et cette dernière n'est efficace que si elle est effectivement respectée, ce qui renvoie aux organisations de travailleurs et d'employeurs :

> « L'application pratique des normes dépend d'ailleurs en grande partie de l'efficacité et de la vigilance des syndicats et de l'attitude des employeurs, et de la qualité des services d'inspection, problèmes particulièrement graves dans le tiers-monde. (...) Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont donc un grand rôle à jouer dans l'application aussi large que possible des réglementations nationales » (B.I.T., 1984a, p.156).

Le tableau 1-2 indique quelles sont, pour les principaux pays développés, les normes relatives au temps de travail en vigueur en 1984.

Il faut être prudent lorsqu'on interprète ces chiffres. Certaines de ces normes sont en effet fixées légalement pour tous ou une partie des travailleurs. D'autres sont le résultat de négociations collectives. Si l'on prend, par exemple, les pays européens, seuls la France, le Luxembourg et les Pays-Bas ont des minima légaux fixés pour tous. La Belgique et l'Allemagne ont pour leur part des mécanismes d'extension des conventions collectives.

TABLEAU 1-2

Normes relatives au temps de travail dans certains pays membres de l'O.I.T.

	Durée normale du travail par semaine (heures)	Repos hebdomadaire minimum	Congé annuel minimum
Allemagne	48	24 hres	18 jours
Australie	40	1 1/2-2jrs	3-4 semaines
Autriche	40	24 hres - 1 1/2 jr	24 jours
Belgique	40	1 jour	4 semaines
Canada	40	24 hres	2 semaines
Danemark	40	1 jour	30 jours
Espagne	40	1 1/2 jour	30 jours
États-Unis	40	2 jours	1-2 semaines
France	39	1 jour	30 jours
Grèce	48	1 jour	4 semaines
Italie	48	1 jour	10 jours
Japon	48	1 jour	2 semaines
Norvège	40	36 hres	25 jours
Pays-Bas	48	36 hres	3 semaines
Portugal	48	24 hres	3 semaines
Québec[1]	44	24 hres	2 semaines (entre 2 et 10 années d'ancienneté)
Royaume-Uni	37 1/2 - 40	1 jour	4-5 semaines
Suède	40	36 hres	25 jours
Suisse	45	1 jour	2-3 semaines
URSS	41	42 hres	15 jours

Source : B.I.T., Conférence internationale du travail, 70e session, Genève, 1984

1 Les données pour le Québec sont tirées de : Blaise Pouliot, *Comparaison des principales normes du travail au Canada*, Commission des normes du travail, avril 1985.

On peut toutefois tirer la conclusion suivante. Il ne semble pas y avoir de corrélation entre le système de fixation et la « qualité » des normes en vigueur – y compris le niveau du salaire minimum. De la même manière qu'on ne trouve pas de relation univoque entre les indicateurs économiques d'un pays et le niveau de ses normes, on constate également que les différentes normes du travail n'évoluent pas au même rythme. De mauvaises conditions de salaire peuvent aller de pair avec des congés avantageux, des congés avantageux avec de longues heures de travail, etc. Tout cela reflète le caractère historique des normes, fruits d'arbitrages et de rapports de force. La France est sans doute le pays qui dispose d'un des meilleurs ensembles de normes relatives au temps de travail. Or divers moments historiques ont ponctué cette évolution : les accords Matignon en 1936, les accords du Palais-Royal en 1947, les accords de

Grenelle en 1968, les mesures du gouvernement socialiste en 1981. Dans chaque cas, l'événement déterminant était de caractère politique. La Suède dispose aussi de normes avantageuses qui ne sont pas, par ailleurs, le fruit de législations, mais de négociations dans un pays où la majorité des travailleurs sont syndiqués. On constate, par ailleurs, que sur le plan des vacances, les travailleurs européens sont généralement mieux servis que leurs collègues des autres continents. Sur ce plan, les États-Unis, le Canada, le Japon et l'URSS se disputent les honneurs de la dernière place.

3. Conclusion

L'exercice de comparaison du niveau des normes du travail en fonction des modalités de leur fixation nous paraît donc peu convaincant, comme du reste, on le verra, la comparaison entre ce niveau et ses effets économiques. Tout cela s'inscrit dans un contexte national global duquel il est difficile d'isoler et d'analyser un élément en regard d'un autre. Nous pouvons tout au plus nous risquer à quelques considérations générales en guise de conclusion.

Tout d'abord, on doit considérer que les normes minimales ont désormais un statut universellement accepté, quel que soit le régime socio-économique en vigueur. On peut même aller plus loin et prévoir que, sous la pression des organismes internationaux, les normes non salariales auront tendance à s'uniformiser et probablement à s'améliorer. La crise actuelle a peut-être marqué une rupture temporaire dans ce processus, mais il continuera. On doit s'attendre, en particulier, à une poursuite de la réduction du temps de travail. Deuxièmement, ces normes jouent, dans un pays donné, un rôle d'autant plus important à tous les niveaux de la vie économique que : 1. le niveau de développement du pays est bas ; 2. le degré de couverture syndicale est faible. Dans le premier cas, les normes peuvent jouer un rôle dans la répartition globale des revenus sinon même dans la planification économique. Elles constituent, en quelque sorte, un signal pour la détermination des conditions dans les autres secteurs, alors que la situation est inverse dans les pays développés où le niveau des normes est fixé en fonction du résultat des arbitrages dans le secteur syndiqué.

En ce qui concerne le syndicalisme, dans les pays développés du moins, en aucune manière la législation sur les normes n'est destinée à s'y substituer. Et là où on se méfie le plus des interventions législatives, on procédera par extension des conventions (Belgique, Allemagne), par la négociation même des normes (Suède, Danemark), ou encore en se contentant de légiférer pour les secteurs « exposés » (Angleterre, Irlande). Par ailleurs, nonobstant son extension, le type de syndicalisme exerce aussi une influence sur les normes : selon qu'il se rapproche de l'atelier fermé ou qu'il soit de type européen, selon qu'il s'agisse de syndicalisme d'affaire ou d'un type plus « politique ». Il y a, jusqu'à un certain point, une congruence entre ces catégories. Nous hasarderons l'hypothèse que les normes ont plus d'importance dans le second cas que dans le premier. Le syndicalisme d'affaire de type « atelier fermé » se concentre sur des négociations à l'intérieur du marché primaire sans considération de ce qui se déroule ailleurs. Le syndicalisme « européen » et politique se fixe des objectifs de négociation concernant l'ensemble des travailleurs. Il faut souligner ici que le syndicalisme québécois est « structurellement » nord-américain, mais à certains égards politiquement proche du syndicalisme européen.

Chapitre II
Les normes du travail au Québec

1. Introduction : le droit et les relations du travail

C'est un lieu commun de dire qu'en matière de relations du travail le droit québécois reste encore profondément marqué par ses origines civilistes, particulièrement dans le droit des rapports individuels de travail. Le droit du travail s'est en effet construit à partir et comme prolongement du droit civil – dont il conserve des caractéristiques fondamentales –, mais aussi en marge et quelquefois contre celui-ci. Pour saisir et comprendre l'état du droit actuel en relations du travail, et notamment en droit des rapports individuels de travail et des normes du travail, on doit rappeler les principes qui structurent ce droit et poser les principaux jalons de son évolution pour en présenter ensuite l'état actuel.

1.1 Libéralisme économique et droit libéral

Le système juridique québécois codifié en 1867 repose sur les grands principes du libéralisme économique dont on a fait état au premier chapitre. Il les traduit et les légitime en normes juridiques. Ce droit postule donc la pleine liberté des personnes et leur pleine égalité dans les faits et dans le droit. En conséquence, c'est la volonté de ces personnes, libres et égales, qui constituera le fondement juridique des rapports sociaux. La loi ne vient alors que favoriser l'expression des volontés individuelles en édictant une série de règles présidant à l'aménagement des rapports individuels sans ingérence extérieure à la volonté des parties. Le contrat devient ainsi l'expression des accords établis par les parties. Résultat de leur consentement réciproque, il ne peut être que juste et équitable. Seule restriction, l'ordre public (comme condition de fonctionnement du système) et les bonnes moeurs doivent être respectés. Toute autre contrainte extérieure – et particulièrement celle de l'État – doit être réduite au minimum, car elle constitue une atteinte à la liberté des parties. Au niveau des rapports économiques, dont se préoccupe particulièrement le **Code civil**, cette liberté trouve sa consécration ultime dans le droit de propriété, principe fondamental en matière d'échanges économiques. Ce principe structure tout contrat individuel de travail, à tel point que le législateur n'avait pas trouvé opportun d'élaborer beaucoup sur ce type de contrat qui n'était qu'une forme d'exercice du droit de propriété parmi d'autres et qui obéissait à l'ensemble des règles générales régissant les contrats.

C'est ainsi qu'au **Code civil du Bas-Canada**, le louage d'ouvrage est intégré au Livre troisième intitulé « De l'acquisition et de l'exercice des droits de propriétés », plus précisément au Titre VII « du louage », dont il ne constitue qu'un maigre chapitre II « Du louage d'ouvrage », Section II : « Du louage du service personnel des ouvriers, domestiques et autres » comptant cinq articles, 1667 à 1671, le dernier traitant du « louage des matelots ». Nous pouvons conclure avec F. Morin :

> « Il s'agit pour le moins, d'une approche assez matérialiste de la question où le travail d'une personne est réduit à une dimension strictement patrimoniale, à sa chosalité. Une première lecture des dispositions du Code civil nous permettrait de croire que le législateur s'en remettait davantage au libre exercice de la liberté de convention dans le cas du travail que lorsqu'il s'agissait de la location de bien. »[1]

Le contrat de travail est donc un contrat civil nommé « louage de service personnel ». Le procédé est celui du droit commun où les parties s'entendent librement sur leurs obligations et engagements réciproques. Les conditions de travail s'établissent selon la dynamique de la loi de l'offre et de la demande dans laquelle l'activité humaine est considérée comme marchandise négociable.

Évidemment, le droit a forcément évolué, la plupart du temps avec beaucoup de retard, en fonction des transformations économiques et sociales. La grande généralisation du travail salarié, les caractéristiques de la main-d'oeuvre, la nature des qualifications, la structure du marché de l'emploi, l'évolution de l'organisation du travail, ont créé sans cesse de nouvelles conditions auxquelles le droit a dû s'adapter.

D'abord le syndicalisme et la négociation collective se sont développés et, avec eux, tout un droit nouveau : le droit des rapports collectifs de travail. C'est une rupture radicale avec le droit civil antérieur qui ne reconnaissait que le contrat individuel. On rétablissait ainsi quelque peu l'équilibre des forces entre les parties et redonnait quelque vraisemblance à leur prétendue égalité. Ce droit parallèle, s'il rompait avec l'individualisme, n'en conservait pas moins le principe de la libre négociation entre les parties, conformément à la philosophie

1. F. Morin, (1982) p. 37.

libérale. En effet, le droit des rapports collectifs de travail vient encadrer, organiser la négociation collective, mais il consacre la liberté du salarié dans l'adhésion au syndicat de son choix (arts 3 et 10, **Code du travail**)[2] ainsi que la liberté des parties dans la négociation du contrat collectif de travail et la détermination du contenu de ce contrat.

Ce droit des rapports collectifs de travail vient se juxtaposer aux règles du **Code civil** qui continuent à s'appliquer dans la mesure où il n'en est pas disposé autrement par la loi. Ce qui ne va pas sans créer quelques difficultés sur lesquelles nous aurons à revenir.

Pour la majorité des travailleurs et travailleuses, demeurant non syndiqué-e-s, c'est le droit commun des contrats qui continuaient à régir les rapports de travail. Pour eux, se creusaient de plus en plus les contradictions entre le droit traditionnel des rapports individuels de travail et les conditions économiques objectives caractérisant l'organisation du travail et le marché de l'emploi, où l'idée même d'une négociation entre parties libres et égales n'est bien souvent qu'une vue de l'esprit. De là découle la nécessité de l'intervention de l'État. Il est venu s'interposer entre les parties pour fixer directement, par voie de diverses législations et réglementations statutaires, des contenus obligatoires au contrat de travail en définissant lui-même des conditions de travail, des droits et des obligations spécifiques, auxquels les parties ne peuvent se soustraire, même si elles y consentaient. C'est ce qui a donné lieu aux normes du travail dans le langage courant. Ce faisant, l'État a modifié encore substantiellement le droit des rapports de travail. En effet, il ne s'agit pas seulement ici d'une rupture avec l'individualisme, mais aussi avec le principe de la libre négociation des parties. Encore là cependant, les dispositions du **Code civil** continuent à s'appliquer lorsque n'interviennent pas de dispositions spécifiques d'ordre public. Ces dispositions se multiplient toutefois.

Il faut aussi rappeler brièvement une autre forme d'intervention publique où l'État participe à la détermination des conditions de travail. Avec la **Loi sur les décrets de convention collective**, il s'est donné en effet le pouvoir d'étendre, généralement à la requête des parties, avec ou sans modifications, une convention collective relative à un secteur économique (métier, commerce, industrie ou profession) à tous les employeurs et employés du même secteur, sur une base régionale ou nationale.

L'intervention de l'État en matière de normes du travail a été tardive et longtemps timorée, procédant par petites avancées. Un bref rappel historique apporte un éclairage intéressant dans la compréhension de la situation actuelle et de l'évolution des normes minimales du travail.

1.2 Jalons historiques des principales législations sur les normes du travail au Québec

La première loi édictant des normes de travail remonte à la fin du siècle dernier, en plein contexte de laissez-faire, où les effets d'un libéralisme économique sans contrôle se faisaient durement sentir. L'**Acte des manufactures** de 1885[3], intitulé **Acte pour protéger la vie et la santé des personnes employées dans les manufactures**, comportait un certain nombre de dispositions portant sur la santé et sécurité, sur l'âge minimal d'embauche et la durée de travail pour les femmes et les enfants. Elle s'appliquait à toute entreprise comptant plus de vingt employés. L'article 3 de la loi stipulait spécifiquement que :

> « Il n'est pas permis de tenir une manufacture de manière que la vie de qui que ce soit qui y est employé soit en danger, où de façon que la santé de ceux qui y sont employés soit probablement en danger d'être permanemment compromise. »

Cette loi réglementait notamment les conditions de santé, de salubrité et d'aération, l'entretien des équipements, la protection contre les dangers liés à la machinerie, etc. Elle imposait aux employeurs l'obligation de remédier à toute situation qui venait en contradiction avec ces dispositions et prévoyait la nomination « d'inspecteurs de manufactures » pour veiller à l'application de la loi.

L'**Acte des manufactures** interdisait d'autre part l'embauche des garçons de moins de douze ans et des filles de moins de quatorze ans. Elle stipulait que la durée maximale des heures de travail des femmes et des enfants ne pouvait dépasser soixante heures par semaine et dix heures par jour, sauf si l'allongement de la journée de travail avait pour but d'abréger celle du samedi. Elle donnait droit à une heure de temps libre, le midi, pour le repas, hors le temps compté de travail.

La loi permettait toutefois au lieutenant-gouverneur en conseil de faire des règlements autorisant un inspecteur à accepter des exceptions à la durée maximale de la

2. Pour ne pas alourdir le texte, nous négligerons systématiquement de donner la référence à chaque fois qu'une loi est citée. On trouvera ces références à l'annexe I : Liste des lois considérées dans notre étude des normes du travail.

3. 1885, S.Q. c.32.

journée et de la semaine de travail. Il fallait pour cela établir à la satisfaction de l'inspecteur que les usages et conditions d'exploitation de l'entreprise exigeaient que les femmes et les enfants y travaillent plus longtemps pourvu que le travail ne commence pas avant six heures le matin et ne se termine pas après neuf heures le soir, que la journée de travail ne dépasse pas douze heures et demie et la semaine soixante-douze heures et demie. Enfin, cette exemption ne pouvait durer que pour une période maximale de six semaines. La même exemption, sous les mêmes conditions, était aussi possible « pour regagner le temps perdu » à l'occasion de bris de machine ou lorsqu'on ne pouvait faire fonctionner les machines régulièrement.

Le premier Règlement des manufactures fut adopté en 1888 suite à la Commission royale d'enquête sur les relations du travail avec le capital qui siégeait à Montréal en 1887 et qui reprochait au Gouvernement du Québec de laisser cette loi inopérante[4]. On nomma alors trois inspecteurs des manufactures.

L'**Acte des manufactures** fut en outre modifié en 1890[5] ; on y inclut notamment la désignation de médecins hygiénistes pour surveiller les conditions de salubrité dans les établissements industriels. On y fixa aussi à seize ans pour les garçons et dix-huit ans pour les filles l'âge minimal d'embauche dans les établissements déclarés insalubres.

En 1894 la **Loi des établissements industriels**[6] est venue remplacer l'**Acte des manufactures**. Elle reprit à peu près les mêmes dispositions en ce qui a trait à l'âge minimal d'embauche des enfants ainsi qu'à la durée de travail des femmes et des enfants. Elle reprit également les dispositions de la loi précédente en matière de santé et de sécurité. Son application en fut toutefois élargie à tous les établissements industriels sauf les mines et carrières.

Jusqu'en 1934, cette loi ne connut pas de développements importants, mais des amendements ponctuels plutôt mineurs. Par exemple, la **Loi sur le travail des femmes et des enfants dans certaines industries**[7] éleva à quatorze ans l'âge minimum pour l'embauche des enfants. Un amendement adopté en 1912[8] vint réduire la semaine maximale de travail à cinquante-cinq heures.

En 1918, la **Loi pourvoyant à un jour de repos par semaine pour les employés dans certaines industries** imposa une journée de repos hebdomadaire pour les travailleurs et travailleuses des hôtels, restaurants et clubs[9].

En 1934, des modifications furent apportées à la **Loi des établissements industriels** à la suite des travaux de la Commission des assurances sociales du Québec (Commission Montpetit). Dans son rapport, déposé en 1932, la Commission critiquait en effet sévèrement l'insuffisance des mesures gouvernementales pour protéger la santé des ouvriers et ouvrières. La loi fut ainsi modifiée[10] pour inclure l'ensemble des établissements commerciaux (sauf les hôtels et les restaurants) dans son champ d'application. Des amendements furent également apportés à certaines dispositions concernant notamment les heures de travail et l'âge minimal d'embauche. La journée maximale de travail fut fixée à dix heures et la semaine maximale à cinquante-cinq heures pour toutes les femmes et pour tous les garçons de moins de dix-huit ans. L'âge minimal d'embauche des enfants, antérieurement fixé à quatorze ans pour les garçons et les filles, fut repoussé à seize ans pour ceux et celles qui ne savaient lire et écrire couramment. Dans les établissements industriels jugés dangereux ou nuisibles à la santé, le lieutenant-gouverneur pouvait également interdire l'embauche des femmes et des garçons de moins de dix-huit ans.

En cette même année 1934, furent aussi adoptés le **Règlement général concernant les établissements industriels et commerciaux** et les règlements spéciaux relatifs aux fonderies et aux chantiers maritimes[11]. Un autre règlement fut adopté concernant la manutention et l'usage des explosifs[12]. En 1939, s'ajoutèrent les **Règlements concernant la salubrité et la sécurité du travail dans les mines et les carrières**[13]. Comme le constate le livre blanc sur la santé et la sécurité du travail, il faudra ensuite attendre trente ans avant que le gouvernement pose de nouveaux gestes significatifs en matière de santé et sécurité, avec l'adoption de nouveaux règlements relatifs à des genres particuliers de travaux[14]. En 1971 on procéda à une refonte des règlements de 1939 sur les mines et carrières et, en 1972, des règlements concernant les établissements industriels et commerciaux.

---

4. Gouvernement du Québec, *Santé et sécurité au travail ; Politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs* (Livre blanc), Éditeur officiel du Québec, 1978, p.55.
5. 1890, S.Q., c.26.
6. 1894, S.Q., c.30.
7. 1910, S.Q., c.27.
8. 1912, S.Q., c.37.
9. **Loi pourvoyant à un jour de repos par semaine pour les employés dans certaines industries**, 1918, S.Q., c.53.
10. 1934, S.Q., c.55.
11. (1934) 66 G.O. 2727.
12. (1934) 66 G.O. 3519.
13. (1939) 71 G.O. 3717.
14. Gouvernement du Québec, op. cit., p.58.

Les derniers jalons de l'intervention gouvernementale en matière de santé et sécurité du travail sont posés avec l'adoption, en 1979, de la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** (1979, L.Q. c.6) qui est venue restructurer l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires existantes et qui s'applique encore aujourd'hui. Cette loi introduit le droit de refuser, sauf certaines circonstances, l'exécution d'un travail lorsqu'il met en danger la santé ou la sécurité du travailleur, de même que le droit de retrait préventif. Elle crée aussi l'actuelle Commission de la santé et de la sécurité du travail (C.S.S.T.).

Concurremment à la réglementation de la santé et de la sécurité du travail, l'État est également intervenu sur d'autres conditions de travail et notamment sur la détermination d'un salaire minimum. C'est en 1919 qu'il adoptait une première loi ne s'appliquant qu'aux femmes : la **Loi du salaire minimum pour les femmes**[15].

Cette loi fut sanctionnée le 17 mars 1919, après la première grande guerre, au moment où une plus forte présence des femmes sur le marché du travail combinée à la baisse de l'activité industrielle rendaient la situation des femmes particulièrement précaire et les laissaient sans protection dans un contexte de forte concurrence sur le marché de l'emploi. L'article 2 de la loi prévoyait la création d'une commission du salaire minimum :

> « Il est loisible au lieutenant-gouverneur en conseil de créer (...) une Commission composée de trois membres (...) L'un de ces membres peut être une femme (...). »

Cette Commission s'est vue confier le mandat de faire des enquêtes dans les établissements industriels sur les conditions de travail des femmes et sur le salaire qui leur était payé. Elle avait pouvoir d'examiner les livres et listes de paye des patrons, de tenir des séances et d'y assigner à comparaître toute personne pouvant lui fournir des renseignements. Si la Commission en arrivait à l'opinion que les salaires payés aux femmes dans les établissements industriels visés étaient insuffisants, elle pouvait alors convoquer en conférence « un nombre de personnes qui lui sont désignées, moitié par les patrons, moitié par les employés et lui adjoindre un nombre de personnes désintéressées ». Cette conférence entendait patrons et employés et déterminait, à la « majorité » des membres, le salaire minimum qui devait être payé aux femmes de ces établissements. Cette décision était soumise ensuite à la Commission qui pouvait la rejeter, l'approuver, la modifier ou ordonner une nouvelle conférence. Une décision de la Commission fixant un salaire minimum était obligatoire pour les patrons et employés des établissements industriels visés.

La loi donnant « loisir » au lieutenant-gouverneur en conseil de créer la Commission, il aura pris tout son temps car la loi ne devint opérante qu'en 1925[16], année où furent nommés les membres de la Commission. Huit années après la sanction de la loi, la Commission du salaire minimum des femmes remettait son premier rapport[17].

Un amendement adopté en 1934[18] vint étendre aux deux sexes la couverture de la loi ; cette mesure voulait surtout protéger les jeunes, mais aussi des hommes plus âgés, pour qu'ils ne reçoivent pas des salaires inférieurs à ceux des femmes[19]. On était alors en pleine crise économique, ce qui obligeait l'État à intervenir davantage. Déjà l'année précédente, en 1933, le gouvernement avait fait adopter une **Loi relative à la limitation des heures de travail**[20] dont le préambule était sans équivoque :

> « Attendu la crise économique (...)
>
> Attendu qu'une meilleure distribution du travail est de nature à porter remède à cette situation en fournissant un plus grand nombre d'ouvriers qui ne demandent qu'à travailler l'occasion de le faire. »

La loi permettait donc au lieutenant-gouverneur en conseil de décréter le nombre d'heures, par jour ou par semaine, pendant lesquelles un ouvrier employé à un travail manuel pouvait travailler. Les heures de travail pouvaient être établies pour telle ou telle région, viser tel genre d'industrie ou genre de travail ou encore telle catégorie de travailleurs et s'appliquer pour telle durée déterminée. La loi ne s'appliquait toutefois pas à l'industrie agricole et fixait aussi un *minimum* de six heures de travail par jour ou de trente-trois heures par semaine. Avant de décréter une limitation des heures de travail, la loi imposait la consultation des patrons et des syndicats.

Un tel décret a notamment été adopté en date du 14 juin 1933 pour l'industrie de la construction. Ce décret limitait à quarante heures la durée de la semaine de

---

15. 1919, S.Q., c.11.

16. C. Kirkland-Casgrain, (1976), p.43.

17. Voir Castonguay et alii (1975), p.30. Voir aussi : CEQ-CSN (1979).

18. 1934, S.Q., c.30.

19. Castonguay et allii, op. cit., p. 44.

20. 1933, S.Q., c.40 ; (1933) 65, G.O. 2523 Division de Montréal et (1933) 65, G.O., 2820 Division de Québec.

travail et imposait la double équipe de six heures (avec un minimum de trente-trois heures par semaine) pour les entrepreneurs exécutant des travaux pour des institutions publiques, ou exécutant des travaux financés dans une part d'au moins cinquante pour cent par l'État. En somme, il apparaît que l'idée du partage du travail n'est pas aussi récente et neuve qu'on serait porté à le croire.

En 1937, on adopta la **Loi des salaires raisonnables**[21] créant l'Office des salaires raisonnables. Cette loi prévoyait déjà plusieurs dispositions qui se retrouvèrent dans la **Loi du salaire minimum**[22] adoptée à peine trois ans plus tard en 1940. Cette dernière resta en vigueur jusqu'en 1979 où elle fut abolie et remplacée par la **Loi sur les normes du travail**[23].

La loi de 1940 ne subit que peu de transformations majeures, sauf en 1946[24] alors qu'on y a introduit la réglementation des vacances annuelles et du temps supplémentaire et qu'on exclut de l'application de la loi les salaires régis par une convention collective.

Cette loi constituait également la Commission du salaire minimum composée de cinq personnes et définie comme étant « à la fois un organisme collaborant avec les employeurs et les salariés à l'établissement de minima de salaires, un conseil d'arbitrage de différends entre employeurs et salariés, et enfin un agent de surveillance et de contrôle des conditions de travail en général » (a.3). En conséquence, la Commission pouvait prêter son concours aux associations qui en faisaient la demande dans la négociation d'une convention collective (a.12). Elle pouvait aussi émettre des ordonnances déterminant « le taux du salaire minimum payable à toute catégorie de salariés qu'elle indique, les termes de paiement, la durée du travail, les conditions de l'apprentissage, le rapport entre le nombre d'ouvriers qualifiés et celui des apprentis dans une entreprise donnée, la classification des opérations et les autres conditions de travail jugées conformes à l'esprit de la loi » (a.13). Les fonctions de la Commission furent donc conçues dans une perspective plus large que la seule détermination du taux de salaire minimum.

La Commission fonctionnait sous le mode des « conférences » comme celles prévues dans la **Loi du salaire minimum pour les femmes**, sauf dans le cas d'ordonnance particulière où on recourait à un « bureau de conciliation » duquel les personnes représentant le public étaient exclues (a.16 et 17). La Commission pouvait accepter, rejeter ou modifier les recommandations de cette conférence ou de ce bureau et ses ordonnances devaient être soumises à l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil qui pouvait les modifer ou les révoquer (a.19).

De 1940 à 1979, les normes du travail évoluèrent surtout en fonction des ordonnances successivement adoptées, abolies, révisées, etc. En 1943, il y eut jusqu'à vingt-trois ordonnances particulières, mais en 1975 on n'en compte que six, dont l'ordonnance générale (no.4) et cinq ordonnances particulières[25]. Avec les ordonnances, on a évolué vers une application plus générale de la loi :

> « D'une loi conçue expressément pour les femmes, on est passé à une loi générale s'appliquant aux travailleurs des deux sexes. D'une législation faite d'une multitude d'ordonnances particulières, on est passé graduellement à une loi d'application uniforme s'appliquant à travers le Québec à la grande majorité des travailleurs. En même temps, d'une législation régissant seulement les salaires et les heures de travail, on est passé à une loi d'une portée plus large déterminant d'autres normes de travail soit le taux majoré applicable aux heures supplémentaires de travail, les vacances annuelles payées et le repos hebdomadaire, etc. En outre, l'ordonnance générale définit un niveau de salaire en bas duquel les ordonnances particulières et même les décrets de convention collective et les conventions collectives particulières ne devraient plus se situer »[26]

Avant l'adoption de la **Loi sur les normes du travail** (dorénavant identifiée par le sigle L.N.T.), l'intervention de l'État avec la **Loi du salaire minimum** avait donc déjà tendance à être d'application plus générale et la transformation que constituait la **Loi sur les normes du travail** n'avait peut-être pas l'ampleur que certains ont voulu lui donner :

> « Si modernisation il y a, il demeure que celle-ci se fait dans un contexte de relative continuité institutionnelle laquelle se manifeste à un triple niveau : d'abord, celui du contenu des normes du travail, ensuite, celui des mécanismes de contrôle et, enfin au niveau de la technique législative utilisée. »[27]

---

21. 1937, S.Q., c.50.
22. 1940, S.Q., c.39.
23. L.R.Q., c.N-1.1.
24. 1946, S.Q., c.39.
25. Voir Castonguay et alii (1975), pp. 30 et ss.
26. Idem, p.31. Il faut souligner, comme le font les auteurs, l'exception des ordonnances 9, 10 et 14 quant au taux du salaire minimum.
27. Jean Bernier dans : L. Bélanger et alii (1980), p.28.

L'auteur de ce commentaire, à notre avis très juste, reconnaît toutefois que l'adoption de cette loi a signifié plusieurs améliorations. Le champ d'application des normes est encore étendu bien que ,malheureusement, la Commission des normes du travail jouisse d'un grand pouvoir d'exclusion par règlement. On étend aussi la portée de la protection à d'autres domaines : jours fériés, congés sociaux, certificat de travail, etc. Certaines conditions déjà déterminées par l'ancienne loi se trouvent améliorées. La nouvelle loi propose en outre une protection, quoique limitée, de l'emploi avec le préavis de licenciement, le recours à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante et le recours à l'encontre d'un congédiement illégal. De même la nouvelle loi augmente significativement les pénalités pour infractions à la loi.

Un autre jalon des normes du travail fut posé avec l'adoption de la **Loi sur la discrimination dans l'emploi**[28] en 1964, année d'adoption du nouveau **Code du travail**[29]. Cette loi interdit la discrimination dans « l'embauchage, la promotion, la mise à pied, le renvoi ou les conditions de travail d'un salarié » (a.2). Elle donne également mandat à la Commission du salaire minimum de vérifier toute plainte de discrimination et, s'il y a lieu, de tenter d'en arriver à un règlement. À défaut de règlement, la Commission a pouvoir de faire enquête « avec tous les pouvoirs, immunités et privilèges de commissaires nommés en vertu de la **Loi des Commissions d'enquête** » (a.5). Ces dispositions se retrouveront *mutatis mutandis* dans la **Charte des droits et libertés de la personne**[30] adoptée en 1976 et dont l'application sera confiée à la Commission des droits de la personne.

Ainsi ont été constituées les trois législations majeures qui édictent des normes du travail : la **Loi sur la santé et la sécurité du travail**, la **Loi sur les normes du travail** et la **Charte des droits et libertés de la personne**. Sont venues s'y ajouter, au cours des dernières années surtout, diverses dispositions, plus ponctuelles et incidentes, que nous recensons aux sections 3 et 4 du présent chapitre.

1.3 État de la situation actuelle

En regard de ce qui précède, on ne s'étonnera donc pas de se retrouver aujourd'hui avec un droit du travail plutôt complexe et ce, à un double titre. D'abord en raison de la dispersion des textes : on puise à de multiples sources qui définissent divers statuts de salariés, se superposent souvent sans que les frontières se délimitent très clairement et multiplient les institutions et les recours. En second lieu, en raison de la multitude de formes de contrats de travail qui en résultent : tantôt entièrement définis collectivement par convention collective ou partiellement par décret, tantôt entièrement définis individuellement par contrat individuel détaillé, tantôt entièrement déterminés par le droit dans la mesure où l'entente est implicite et ne contient aucune précision.

On comprend alors que, pour le justiciable, ce soit là un labyrinthe juridique devant lequel il se sent impuissant, perdu et dont il est la principale victime.

On ne peut ,bien sûr, avoir la naïveté de croire que l'intervention du législateur pouvait procéder d'une planification préalable. On peut toutefois avancer à bon droit une exigence de cohérence. Hélas, malgré les améliorations réelles constatées dans les dernières années, cette cohérence reste encore à établir. Il apparaît évident que l'État est intervenu en fonction des conjonctures et à la suite des pressions sociales exercées et ce, particulièrement par les organisations syndicales et populaires. Les interventions gouvernementales se présentent plus alors comme des tentatives de solutions *ad hoc* provoquées par des situations particulières.

Quel est donc l'état actuel du droit en matière de relations individuelles de travail et de normes statutaires du travail ? Comment se posent les rapports entre contrat individuel de travail, contrat collectif de travail et normes statutaires du travail ? Quelles sont les tendances actuelles de leur évolution ? Voilà les questions auxquelles ce chapitre tente de répondre.

Dans un premier temps, nous traiterons du contrat individuel de travail dont nous exposerons la nature et les effets. Nous aborderons ensuite les normes du travail dont nous tenterons dans un premier temps de circonscrire la notion et dont nous proposerons par après une classification. Nous poursuivrons avec une présentation et une analyse des recours institués par les diverses législations en matière de normes du travail et de relations individuelles de travail. Enfin, nous traiterons des problèmes que peuvent soulever les rapports entre contrat individuel de travail, convention collective de travail et normes statutaires. En conclusion, il sera intéressant de faire un certain bilan et de considérer de manière plus particulière une tendance récente du législateur québécois en regard des normes du travail.

---

28. 1964, S.Q., c.46 (a.3).
29. 1964, S.Q., c.45.
30. L.R.Q., c.C-12.

2. Le contrat individuel de travail

Précisons dès maintenant que nous nous en tiendrons aux éléments essentiels du contrat individuel de travail dans le but principalement de le situer par rapport aux normes du travail. Nous nous abstenons donc ici de références systématiques aux textes lesquelles sont généralement nombreuses dans les traités. Nous renvoyons le lecteur qui souhaiterait une étude plus approfondie de cette question aux auteurs auxquels nous nous en remettons nous-mêmes et notamment à Robert P. Gagnon[31].

2.1 Nature juridique du contrat individuel de travail

Sur le plan juridique, il existe un contrat dans toute situation où se trouvent réunis les éléments suivants :

- une personne exécute un travail pour une autre personne ;
- sous sa direction et selon ses instructions ;
- moyennant rémunération.

Ce sont là les éléments constitutifs du contrat de travail tels qu'établis par la doctrine et la jurisprudence, en droit civil comme en droit du travail. Précisons que la notion de subordination n'apparaît ni dans le **Code civil**, ni dans le **Code du travail**. C'est un élément introduit d'abord par la jurisprudence en matière civile pour distinguer le contrat de louage d'ouvrage (rapport d'employeur à employé) du contrat d'entreprise (rapport de donneur d'ouvrage à entrepreneur indépendant). Cette distinction s'est avérée nécessaire pour établir la responsabilité civile de l'employeur à l'endroit des dommages causés par la faute d'un employé. La notion de subordination sera ensuite reprise en droit du travail dans la détermination du statut de salarié[32]. On a une belle illustration ici d'un recours boiteux au droit civil appliqué à une situation de travail qui lui est tout à fait étrangère. Les deux autres composantes du contrat individuel de travail, exécution d'un travail pour une autre personne et moyennant rémunération, sont édictées à l'article 1665a du **Code civil** :

> « Le louage d'ouvrage est un contrat par lequel le locateur s'engage à faire quelque chose pour le locataire moyennant un prix. »

On aura compris que par locateur il faut entendre le travailleur ou le salarié et que le locataire est l'employeur. D'ailleurs, ces deux éléments vont se retrouver d'une manière plus ou moins explicite dans nos lois du travail à la définition des mots « salarié », « travailleur » et « employeur », sans pour autant que ces notions soient équivalentes d'une loi à l'autre. Il demeure que, selon la doctrine et la jurisprudence, les trois éléments constitutifs du contrat de travail y sont communs et que, compte tenu de l'influence de l'interprétation faite par les tribunaux du travail, la jurisprudence a dû ajuster le droit à la réalité. C'est le cas notamment de la question de la direction et du contrôle du travail par l'employeur. La jurisprudence civile et à sa suite la jurisprudence du travail ont d'abord interprété de manière restrictive cette direction et ce contrôle en recherchant le lien juridique de subordination. Par la suite, l'interprétation de cette notion de subordination juridique a évolué. On a dû tenir compte de facteurs de nature économique pour en déterminer l'existence.

Le contrat individuel de travail étant ainsi défini, il peut alors être attesté par un écrit plus ou moins élaboré et détaillé ; il peut n'être que verbal ou tout bonnement se présumer de la simple existence de ses éléments constitutifs.

Par ailleurs, son contenu, écrit ou non, peut être déterminé de plusieurs façons. Le contrat traditionnel type au sens de l'article 1665a du **Code civil** met face à face deux parties qui décident consensuellement des conditions et obligations auxquelles elles s'engagent réciproquement dans le respect des règles spécifiques prévues aux articles 1665a à 1670 du **Code civil**. L'article 1670 **C.c.** prévoit expressément que les droits et obligations résultant du contrat individuel de travail sont assujettis aux règles communes aux contrats en droit civil. On conçoit bien qu'en 1985, ce n'est pas la situation la plus courante. Ces contenus, rappelons-le, peuvent aussi être déterminés par la négociation collective ou directement par la loi, ce qui entraîne certains effets sur la signification et la portée juridiques du contrat individuel de travail. Nous y reviendrons plus loin.

Quoi qu'il en soit, notre droit maintient toujours cette existence du contrat individuel de travail. Il se présente, dans les faits, bien plus comme un contrat d'adhésion se réduisant à la signature d'une formule d'embauchage – il arrive encore que telle procédure minimale n'existe – où l'employé n'a aucune possibilité réelle de négociation. Celui-ci ne peut qu'accepter les conditions de l'employeur, lesquelles ne sont pas toujours explicitées, ni même tout simplement explicites. Telle est la situation dominante actuellement et on peut poser raisonnablement l'hypothèse que, compte tenu de la structure

---

31. Pour des présentations plus élaborées du droit du contrat individuel de travail, voir : R.P. Gagnon (1985), pp.210 et ss. ; A. Rousseau dans : N. Malette (1980), pp.13 et ss. ; et F. Morin (1982), pp.37 et ss.

32. Voir Rodrigue Blouin (1974).

du marché de l'emploi et des formes de l'organisation du travail qui se développent, cette situation risque de se généraliser encore plus, accentuant d'autant l'écart entre le droit et la situation objective du travail.

2.2 Les effets du contrat individuel de travail

Compte tenu du fait que l'article 1670 du **Code civil** soumet le contrat individuel de travail aux règles et à la théorie générale des contrats, la doctrine et la jurisprudence ont dégagé et structuré un certain nombre de règles essentielles ; et ce, à défaut pour les textes législatifs d'énoncer des règles plus explicites et spécifiques. Ces règles portent sur les obligations des parties, la durée des contrats de même que sur les sanctions et recours.

Posons ici deux réserves. Nous ne traiterons pas des dispositions contenues dans certaines lois, telles la **Loi sur les normes du travail** et la **Loi sur la santé et la sécurité du travail**, nous contentant de les mentionner au besoin, puisque nous aurons à y revenir plus loin. De plus, notre objet étant les normes du travail, nous nous en tenons ici à une identification et qualification minimales des règles élaborées par la doctrine et la jurisprudence en matière de contrat individuel de travail.

2.2.1 Les obligations des parties

Les obligations des parties s'articulent naturellement autour des éléments essentiels du contrat de travail.

2.2.1.1 Les obligations de l'employé

Elles portent sur la prestation du travail et la loyauté envers l'employeur.

L'obligation de l'employé d'exécuter la prestation de travail pour laquelle il a été embauché tient à la nature même du contrat de travail. Cette obligation implique que l'exécution du travail doit être personnelle, conforme aux directives et diligente. L'obligation d'exécution par l'employé lui-même, en raison de ses qualités et compétences personnelles, définit le caractère *intuitu personae* du contrat de travail.

La conformité aux directives de l'employeur est une conséquence directe et immédiate de la subordination, élément constitutif du contrat de travail. Le pouvoir de l'employeur, même limité par son obligation de respecter la loi, l'ordre public et les bonnes moeurs, n'en est pas moins considérable où, en l'absence de convention collective, la sécurité d'emploi ne tient qu'au seul respect de la durée du contrat ou du préavis de licenciement individuel. La **Charte des droits et libertés de la personne**, la **Loi sur les normes du travail** et la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** viennent quelque peu circonscrire ce pouvoir de l'employeur, comme on le verra ultérieurement.

Le devoir de diligence, tout en ayant des incidences réelles, couvre, pour sa part, de nombreux aspects de nature qualitative et quantitative : présence au travail, aptitude et attitude de l'employé, gaspillage, sabotage, rendement, etc. Encore une fois, dans le strict contexte du droit civil, ce devoir de diligence dépend beaucoup de la conception que s'en fait l'employeur, puisque dans la plupart des cas l'employé n'a guère de moyens de s'y opposer sinon par une action civile en dommages-intérêts contestant le congédiement dont il aurait été victime. Dans les faits, de telles actions sont rares, pour des raisons évidentes, sous réserve toutefois des protections supplémentaires qu'ont introduites la **Loi sur les normes du travail** et la **Charte des droits et libertés de la personne**.

La deuxième obligation de l'employé porte sur la loyauté envers son employeur. Il s'agit de l'exigence d'honnêteté envers l'employeur, tant dans l'exécution du travail que par rapport aux tiers. Elle porte sur la confiance qui devrait exister entre l'employeur et l'employé. Dans les faits, cela veut dire que l'employé doit mener son travail dans le sens des intérêts de l'employeur et ne pas avoir de conduite nuisible pour son employeur, soit en se mettant lui-même en concurrence avec lui par ses activités personnelles, tout en profitant des conditions de son travail, soit en favorisant les concurrents au détriment de son employeur par la divulgation de procédés de fabrication, de listes de clients, d'informations préjudiciables à l'employeur sur sa situation financière, sur des projets de développement, etc. Cette obligation prend des dimensions différentes selon la nature de l'emploi et la fonction occupée. Des clauses ou ententes particulières se sont développées sur ces matières définissant des normes en cours de contrats et une fois le contrat terminé. Les tribunaux ont aussi établi certaines balises quant à la validité de ces clauses.

2.2.1.2 Les obligations de l'employeur

Il est établi que l'employeur se voit imposer trois obligations principales : celle de fournir le travail convenu, celle d'assurer la sécurité de l'employé et celle de payer le salaire convenu. On notera que les lois venant fixer des normes de travail proprement dites (voir *infra*) portent particulièrement sur ces obligations. On s'en tiendra uniquement ici au cadre juridique du contrat individuel de travail sur ces questions.

L'obligation de fournir le travail résulte de l'objet même du contrat de travail. Ce travail doit en principe

correspondre à ce qui a été convenu et être conforme aux qualités et habiletés professionnelles de la personne embauchée. En pratique, il en va différemment selon le type de travail et la qualification de l'employé. Comme dans la plupart des cas il n'y a pas d'entente très détaillée et qu'il ne s'agit pas d'un travail très spécialisé, c'est l'employeur qui a autorité en raison du droit de gérance qui lui est reconnu. Toutefois, le droit des contrats reconnaît un droit à une réclamation de salaire lorsque l'inactivité est due au fait de l'employeur. Particulièrement dans le cas d'un travail plus spécialisé, un employé pourra demander la résiliation du contrat ainsi que des dommages pour le préjudice subi (exemple : perte d'autres engagements en raison de l'engagement non respecté). Cette obligation de l'employeur protège aussi un employé contre une affectation unilatérale à un poste ou un travail de nature qualitative nettement inférieure à ce qui avait été convenu.

L'obligation quant à la sécurité impose à l'employeur d'assurer les conditions d'un travail sécuritaire et salubre. La jurisprudence a toujours retenu ce principe, d'autant plus que, dans la très grande majorité des cas, les conditions de santé et sécurité échappent à la maîtrise de l'employé. Cette jurisprudence a retenu aussi que l'employé garde la responsabilité de respecter les réglementations édictées par l'État et les mesures établies par l'employeur, à moins qu'elles ne soient déraisonnables. À toutes fins pratiques cependant, la santé et sécurité du travail relèvera dans les faits des dispositions de la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** qui crée un cadre juridique beaucoup plus étoffé.

Enfin, l'employeur a l'obligation de verser le prix convenu pour un travail. Cette obligation fait l'objet évidemment de dispositions statutaires (**Loi sur les normes du travail**) beaucoup plus précises que celles prévues au **Code civil** et au **Code de procédure civile**. En ce qui concerne plus strictement le droit civil, le salaire est évidemment la contrepartie de la prestation de travail et constitue une créance qui fait l'objet de dispositions particulières, encore que le principe général de la liberté des parties continue à s'appliquer et ce, sous réserve principalement de la **Loi sur les normes du travail**. Nous terminerons par quelques commentaires pour les fins qui nous occupent.

1) La créance salariale est une notion large ; outre ce qui est prévu à la **Loi sur les normes du travail**, elle peut inclure d'autres avantages à caractère pécuniaire, comme par exemple, le coût de primes d'assurances ou de cotisations à un régime privé de retraite, les vacances dues, etc.

2) Les articles sur la compensation de créances (a.1187 à 1197, **C.c.**) s'appliquent pour la créance salariale. Ces dispositions permettent de plein droit une extinction de créances entre deux parties lorsqu'elles sont liquides et exigibles. On comprend que certains employeurs s'autorisaient de ces dispositions pour soustraire du salaire certaines sommes qu'ils se croyaient dues (exemples : pour compenser la perte d'un outil par un employé ou certains dommages dont l'employé est présumé responsable, tels les bris de vaisselle dans la restauration, etc.) ; encore que les dispositions du **Code civil** n'étaient pas toujours respectées en pareilles circonstances. L'article 49 de la L.N.T. vient mettre un terme à ces pratiques en ne permettant d'autres retenues sur le salaire que celles auxquelles un employeur est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance, un jugement, une convention ou un décret, ou lorsqu'il y est autorisé par écrit par l'employé ; autorisation qui est révocable en tout temps.

3) Le **Code civil** et le **Code de procédure civile** prévoient d'autres dispositions visant la protection de la créance salariale : des mesures concernant l'insaisissabilité du salaire par des tiers (a.953, **C.p.c.**) et la protection de l'emploi en cas de saisie-arrêt (a.650, **C.p.c**) ainsi que des mesures conférant certaines garanties et certains privilèges, mobiliers ou immobiliers, ou paiement du salaire (a.1994 et ss. **C.c.**). La **Loi sur la Faillite**, loi fédérale, rend prioritaire sur d'autres créances le paiement du salaire pour un travail fait durant la période de trois mois précédant la faillite, jusqu'à concurrence de $500 000. Enfin, mentionnons que, dans certaines conditions, la **Loi sur les compagnies** du Québec rend les administrateurs de compagnies personnellement et solidairement responsables du salaire impayé aux employés de la compagnie et ce, pour une période maximale de 6 mois de salaire pour un travail exécuté alors qu'ils étaient en fonction. Il faudra d'abord que la compagnie ait été poursuivie et que l'exécution n'ait pas donné lieu à un paiement complet ou encore que la compagnie ait fait l'objet d'une ordonnance de liquidation ou soit devenue en faillite. La **Loi sur les sociétés commerciales canadiennes**, loi fédérale, prévoit aussi des mesures semblables.

2.2.2 La durée et l'extinction du contrat individuel de travail

Le contrat individuel de travail peut être conclu pour une période ou une entreprise déterminée ; il peut alors être reconduit tacitement. En l'absence de telles spécifications il est à durée indéterminée.

Quelle que soit sa durée, un contrat prend fin par entente entre les parties (a.1670 et a.1022 **C.c.**). L'article 1668 prévoit que le décès de l'employé met fin au contrat ; il en est de même lorsqu'il y a impossibilité pour une partie, et en l'absence de faute de sa part, d'exécuter le contrat. La mort de l'employeur ne met pas fin au contrat, sa succession étant liée par les droits et obligations de l'employeur décédé, sauf lorsqu'il s'agit d'un contrat à caractère très personnel pour l'employeur.

En cas d'aliénation ou cession de l'entreprise l'employeur – vendeur reste lié par son contrat. Il peut se dégager de sa responsabilité s'il y a accord de l'autre partie pour mettre fin au contrat ou lorsqu'il y a une disposition expresse à cet effet dans le contrat entre l'employeur et l'employé. Aucune obligation n'existe, par ailleurs, entre le nouvel acquéreur et l'employé, à moins que l'un et l'autre n'y consentent par voie conventionnelle. Une clause du contrat de vente peut aussi prévoir que l'acquéreur doit garder à son emploi un ou des employés du vendeur ; l'acquéreur est alors engagé envers l'employé qui reste libre d'y donner suite.

Le contrat de travail à durée déterminée doit faire l'objet d'une disposition expresse pour en fixer le terme. Ce peut être soit une date d'échéance fixée ou la survenance d'un événement certain mais dont la date n'est pas connue. Le terme du contrat de travail peut également être fixé par stipulation d'une condition résolutoire, c'est-à-dire dépendant de la survenance d'un événement incertain, indépendant de la volonté des parties. Lorsque tel événement survient, le terme s'en trouve ainsi fixé. Le contrat à durée déterminée peut être reconduit tacitement. Dans ce cas, les mêmes dispositions continuent à prévaloir, y compris quant à l'échéance du contrat (sauf si le terme initial est supérieur à un an, il est alors ramené à une année dans le contrat tacitement reconduit).

Dans le cas de contrat à durée indéterminée, il peut y être mis fin sur simple décision de l'une ou l'autre des parties pourvu qu'il y ait un préavis à cet effet donné à l'autre partie. L'article 1668 **C.c.** prévoit que pour « un domestique, serviteur, compagnon ou journalier engagé à la semaine, au mois ou à l'année, mais pour un laps de temps indéfini, il peut être mis fin au contrat par avis, de l'une des parties à l'autre, d'une semaine si l'engagement est à la semaine ; de deux semaines, si l'engagement est au mois ; d'un mois, si l'engagement est à l'année. » Compte tenu de l'article 82 de la **Loi sur les normes du travail**, l'article 1668 du **Code civil** voit son application réduite aux cas qui ne tombent pas dans le champ d'application de la **Loi sur les normes du travail** ou qui sont expressément exclus de l'application de l'article 82 telles les personnes qui n'ont pas trois mois de service continu chez le même employeur. Or la jurisprudence a étendu l'application de l'article 1668 **C.c.**, qui ne vise que des catégories particulières d'employés, aux autres catégories d'employés exécutant un travail du même ordre. Quant aux « cadres », ils sont exclus de l'article 82 de la **Loi sur les normes du travail**. La jurisprudence se montre cependant assez généreuse à leur endroit, exigeant des préavis de cessation d'emploi de l'ordre de trois, six et même douze mois selon les circonstances, d'autant plus, comme le souligne R.P. Gagnon, qu'on confère de plus en plus à ce préavis un caractère d'indemnité[33].

2.2.3 Les recours civils en matière de contrat de travail

En vertu de l'article 1065 du **Code civil**, une partie qui viole ses obligations contractuelles est passible de dommages. Dans le cas spécifique de contrat de travail, il est établi que la partie lésée peut résilier elle-même le contrat, quitte à en répondre si elle est poursuivie, ce qui tient au caractère personnel du contrat. La même raison entraîne que l'exécution en nature, qui peut être demandée en vertu de l'article 1065, est rarement accordée. Il est ainsi établi par la jurisprudence civile que l'employé ne peut être réintégré dans son emploi par suite de congédiement injustifié[34]. Pour l'employeur, le recours pertinent reste surtout l'action en dommages-intérêts et, dans certaines circonstances, l'injonction. Pour l'employé, outre l'action en dommages-intérêts, dans le cas de congédiement sans cause ou pour le non-respect des préavis, il y a aussi l'action en réclamation de salaire où il devra prouver qu'il était disponible pour exécuter sa prestation de travail et que l'inexécution est due au non respect, par l'employeur, de ses obligations.

Voilà, pour l'essentiel, l'ensemble des dispositions applicables au contrat individuel de travail en droit civil. En opérant cette synthèse, on a la nette impression d'être tout-à-fait à côté des relations de travail telles qu'elles se pratiquent dans la réalité quotidienne.

L'Office de révision du **Code civil**, dans le rapport qu'il déposait en 1977, commentait ainsi ce droit :

> « La section du **Code civil** gouvernant le louage de services (a.1667 et suivants **C.c.**), malgré la généralité des règles qu'elle consacre, a perdu toute emprise sur nombre de phénomènes socio-économiques du monde actuel. Cette réglementa-

33. Voir Robert P. Gagnon, (1985), p.223.

34. D'où les nombreuses dispositions statutaires à l'effet d'obliger un employeur à réintégrer un employé congédié illégalement. On verra plus loin l'efficacité réelle de ces dispositions.

tion laconique élaborée en 1866 a dû assister au développement parallèle d'une législation ouvrière, répondant à des besoins sans cesse renouvelés et modifiés. L'apparition des conventions collectives a su freiner le risque constant de déséquilibre contractuel dans un secteur où le postulat de l'égalité juridique ne signifie aucunement égalité de force »[35]

Ce rapport, lui aussi très laconique, ne dit mot de ces autres législations qui se sont développées parallèlement au droit civil, à savoir les législations définissant des normes du travail et qui portent sur les obligations des parties élaborées par la doctrine et la jurisprudence à partir des articles 1667 à 1671 du **Code civil**.

3. Les normes du travail dans la législation québécoise

Un premier problème qu'on rencontre en abordant ce propos concerne la définition même de l'expression « normes du travail ». Une fois ce problème réglé, en survient alors un deuxième : celui de l'identification de normes du travail. Ensuite seulement, une fois résolues ces questions, pourra-t-on procéder à une certaine classification des normes du travail. Reconnaissons que ce n'est pas une mince affaire que d'établir un ordre là ou le législateur est intervenu à la pièce, pour répondre à des conjonctures particulières et sans suivre de plan quelque peu établi.

3.1 Tentative de définition de l'expression « normes » du travail

L'expression n'est pas d'abord apparue dans le droit, mais dans les faits. En effet, les premières utilisations de l'expression renvoient aux formes d'organisation du travail et particulièrement à l'organisation scientifique du travail dont Taylor notamment a élaboré une théorie. Les normes portent alors essentiellement sur l'exécution du travail : cadence, intensité, opérations diverses, etc. Par la suite, on étendra l'utilisation de ce terme pour désigner les conditions matérielles et physiques d'exécution du travail (au sens ergonomique) : intensité, gestuelle, fatigue, etc. C'est naturellement qu'on a encore étendu l'emploi de l'expression « normes du travail » aux dispositions qui, dans la négociation des contrats de travail, dans l'élaboration des politiques de gestion du personnel et dans la législation ou réglementation, portent sur les obligations des parties par rapport à l'exécution et à l'organisation du travail et finalement à tout ce qui entoure le contrat de travail, de sa création à son extinction.

Dans son *Dictionnaire canadien des relations de travail*, G. Dion nous propose une définition qui pose le problème :

> « normes du travail : Ensemble des règles qui doivent être respectées dans l'exécution du travail, tant en ce qui concerne le travail lui-même que les conditions qui affecteront les travailleurs. Les règles relatives à ce dernier point peuvent être établies soit unilatéralement par la direction, soit par voie de négociation collective, soit par législation. Elles portent sur les heures de travail, les taux de salaires, de rendement, les conditions physiques de travail, etc. »[36]

C'est là une définition, on en conviendra, qui ne laisse rien échapper. Par son caractère trop général, elle ne permet aucune prise dès qu'on veut circonscrire de façon un tant soit peu précise notre objet : les dispositions statutaires et réglementaires édictant des normes dans le cadre du contrat de travail ou plus exactement du rapport de travail.

Aucune législation ou réglementation ne contient par ailleurs de définition particulière de l'expression ; on chercherait en vain. Les textes utilisent d'ailleurs beaucoup plus la notion de « conditions de travail » qui, de la même façon, ne reçoit aucune définition. Quand on tente de cerner le sens de l'expression « conditions de travail », on remarque qu'elle peut prendre une très vaste étendue. C'est surtout dans le cadre de la négociation collective que la jurisprudence a été saisie de la question et on doit constater que la tendance n'est pas à en restreindre la portée, bien au contraire. Ce n'est pas le lieu ici de s'adonner à une analyse de la jurisprudence[37], principalement articulée autour de l'arrêt de la Cour suprême dans l'affaire de la Cie Paquet Ltée, mais concluons avec F. Morin :

> « Il s'agit, selon nous, de toutes les questions qui touchent les relations de travail : les rapports collectifs des parties signataires à la convention collective, les conditions de vie au travail, les garanties de travail, les voies et moyens qui s'y rattachent et les relations individuelles de travail. En ce dernier cas, nous incluons l'ensemble des

---

35. *Rapport sur le Code civil du Québec*, Vol II, Commentaires, Éd. officiel du Québec, 1977, p.586.

36. G. Dion (1976), p.238.

37. Voir *Le syndicat catholique des employés de magasin de Québec Inc.* c. *La Compagnie Paquet Ltée*, (1959) R.C.S. 206 et aussi, F. Morin (1982), p.135 ss. et 330 ss.

> modalités ayant pour objet la prestation des salariés et la contre-prestation de l'employeur en partant de l'embauchage jusqu'à la prise de la retraite et aussi, la mise à pied temporaire ou définitive individuelle et collective et la fin de l'emploi. »[38]

La fin de cette citation présente un intérêt certain en ce qu'elle touche plus particulièrement les rapports individuels de travail ; nous y reviendrons. Il apparaît clair cependant que la doctrine et la jurisprudence reconnaissent une très grande liberté dans la négociation des « conditions de travail » lesquelles peuvent s'étendre à toute question intéressant les relations de travail, en autant qu'elles respectent l'ordre public et les bonnes moeurs et qu'elles ne soient pas contraires à une disposition de la loi. Il est logique qu'il en soit ainsi puisque, dans notre système juridique, l'entente *contractuelle*, qu'elle soit individuelle ou collective, laisse grande place à la liberté des parties. D'autre part, on reconnaît généralement que c'est encore la formule la plus souple pour s'adapter à l'évolution constante des réalités du travail dans le cadre de la négociation collective (et dans ce cadre uniquement, parce que dans le cas de la négociation individuelle, c'est une toute autre question).

Dans une récente publication[39], Travail Canada nous propose une mise à jour des normes du travail au Canada. On y réfère, entre autres, aux législations suivantes en ce qui concerne le Québec : **Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux, Code de sécurité dans l'industrie de la construction** (R.C. 1576-74), **Loi sur l'instruction publique**. On y inclut évidemment la **Charte des droits et libertés de la personne**, la **Loi sur les normes du travail** et la **Loi sur la santé et la sécurité du travail**, mais non la **Charte de la langue française**.

Un regard sur la littérature des normes internationales du travail ne nous avance guère. L'ensemble des conventions et recommandations adoptées par l'O.I.T. va des droits fondamentaux, en passant par diverses normes minimales sur les conditions d'emploi et de travail, jusqu'aux politiques d'emploi et à la sécurité sociale[40].

Il s'impose de tracer des frontières plus précises si on veut procéder de façon cohérente et pertinente à une identification des normes ainsi que des textes qui les édictent et si on veut se donner des moyens opérationnels pour les articuler ; d'abord les unes par rapport aux autres et ensuite par rapport à l'ensemble des législations sur le travail. Le droit des normes statutaires ne peut se réduire évidemment à la **Loi sur les normes du travail**. Celle-ci, bien que constituant une pièce maîtresse et structurante des normes du travail, s'en tient à l'établissement de certaines normes « minimales ». Étant donné son importance, cette loi fait, bien sûr, l'objet principal de notre attention. Il serait toutefois abusif et non conforme à la réalité juridique que de ramener les normes du travail à celles qui ne seraient que des conditions minimales.

À défaut d'un fondement rationnel que ni les textes, ni la doctrine, ni la jurisprudence n'arrivent à dégager de manière quelque peu explicite, il nous faut tenter une définition dont le seul objectif sera de permettre une discrimination dans l'ensemble des dispositions qui traitent des relations de travail, soit directement en en faisant leur objet principal, soit indirectement par les incidences qu'elles peuvent avoir sur les relations de travail. C'est dans de telles situations qu'on comprend toute la justesse de ce paragraphe de F. Morin :

> « Par sa plasticité et son mouvement continu, le droit du travail s'accomode mal aux divisions, catégories et définitions provenant du libéralisme juridique : privé ou public, contrat ou loi, etc. Si on tente ou si on veut ainsi l'insérer en ces catégories pour le qualifier, on risque alors d'oublier ou d'ignorer certains de ses éléments les plus dynamiques. Une simple analyse exégétique des lois du travail pourrait également nous conduire dans les méandres de l'utopie ou dans un monde d'illusion. Ainsi en est-il d'une approche trop technique de l'étude des lois du travail qui nous ferait oublier la dimension politique de ce droit. Par ailleurs la fluidité et le pragmatisme du droit du travail n'apportent aucune sécurité intellectuelle à celui qui essaie de le connaître. L'approximation sera donc plus fréquente que l'affirmation. »[41]

C'est bien le cas de notre entreprise et il pourrait sembler téméraire, sinon prétentieux, de proposer d'emblée « une » définition des normes du travail. Il faut toutefois se donner les outils nécessaires pour définir notre objet, notre « corpus », le connaître de manière plus rigoureuse et, sans tomber dans l'affirmation, au moins faire reculer le plus possible l'approximation. Fort de cette mise en garde, nous pouvons avancer la définition suivante : les normes du travail sont l'ensemble des conditions de travail, fixées par voie législative ou réglementaire, d'application obligatoire et générale, prévoyant des droits et obligations spécifiques aux parties à un

38. F. Morin (1982), p.330.
39. Travail-Canada (1984).
40. N. Valticos (1979). Voir le chapitre I, 2e partie.
41. F. Morin (1982), p.28.

contrat de travail ; elles portent sur la détermination d'un ou plusieurs éléments du contrat, tant par rapport à la formation du lien contractuel que par rapport à l'exécution de la prestation de travail et à l'extinction du contrat.

Une telle définition confère donc à l'expression « normes du travail » une plus grande étendue que celle couverte par la **Loi sur les normes du travail**, dont les dispositions ne constituent qu'une partie de l'ensemble plus vaste ainsi délimité.

3.2 Identification des textes édictant des normes du travail

Dans un premier temps, nous avons effectué un recensement des lois qui en tout ou en partie contiennent des dispositions portant directement ou indirectement sur les conditions de travail. Nous avons été plutôt généreux dans le recensement des lois car la démarcation entre des normes du travail et des normes plus générales pouvant produire des effets sur les conditions de travail n'est pas toujours très nette. On retrouvera en annexe I la liste de ces lois.

Nous avons procédé ensuite à une nouvelle qualification en confrontant ces lois, ou les dispositions pertinentes de ces lois, à notre définition. Celle-ci comporte quatre éléments auxquels chaque disposition doit répondre :

1– elle est d'application générale et obligatoire ;

2– elle édicte un ou des droits ou impose une ou des obligations spécifiques aux parties au contrat de travail ;

3– elle détermine un ou des éléments du contrat de travail, tant en ce qui concerne la formation du lien contractuel que l'exécution de la prestation de travail et l'extinction du contrat ;

4– elle s'insère dans un rapport juridique entre parties à un contrat de travail.

On comprend évidemment que les sanctions et recours prévus pour l'application de ces dispositions sont automatiquement associés et inclus dans le corpus juridique ainsi circonscrit.

L'application de ces critères nous a fait exclure un premier groupe de dispositions. Ce sont celles qui structurent et encadrent le régime de négociation collective. Ce régime étant fondé sur la libre négociation des parties, les dispositions statutaires le concernant ont pour objet la mise en oeuvre de la négociation et non la détermination des conditions de travail dans leur substance. Il en est de même des lois qui édictent des régimes plus particuliers mais s'intégrant dans le cadre de la négociation collective. Ces lois sont :

le **Code du travail**

la **Loi sur les décrets de convention collective**

la **Loi sur la fonction publique**

la **Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction**

la **Loi sur l'instruction publique** (sauf certaines dispositions portant sur l'âge)

la **Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins de négociations collectives dans le secteur de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux**

Un deuxième groupe a aussi été écarté. Ces législations contiennent des dispositions se rapportant aux relations de travail ou pouvant produire des effets dans les rapports de travail. Elles sont également d'ordre général, y compris lorsqu'il y a référence à la situation de travail ; mais elles n'édictent pas de normes, c'est-à-dire des droits et obligations spécifiques touchant le contrat de travail. Ce sont :

la **Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées**

la **Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux**

la **Loi sur la qualité de l'environnement**

Nous incluons aussi dans ce groupe la **Loi sur les impôts** dont les dispositions pertinentes se retrouvent dans la **Loi sur les normes du travail** (la question des pourboires). Il en est de même pour la **Loi sur l'aide sociale** dont le nouvel article 11.3 vient soustraire des catégories de personnes à l'application de certaines dispositions de la **Loi sur les normes du travail**. Enfin, il en est ainsi des dispositions du **Code de procédure civile** et du **Code civil** quant aux mesures de protection de la créance salariale. Aux articles 553.1 et 641 à 659.10 du **Code de procédure civile**, on traite de l'insaisissabilité d'une partie du salaire par des tiers, ce qui ne concerne pas le contrat de travail proprement dit. Seul l'article 650 **C.p.c.** empêche un employeur de congédier ou suspendre son employé pour la seule raison que le salaire de celui-ci a été saisi ; l'article 659 **C.p.c.** étend cette protection au cas de dépôt volontaire.

Les dispositions du **Code civil** portant sur certains privilèges rattachés à la créance salariale sont par ailleurs retenues. Pour la plupart, elles concernent des situations ou catégories particulières d'employés (a.1994a, 1994c, 1994d, 2007.7, 2009.9 et 2013 à 2013d). Seuls les articles 1994.9 et 2006 sont d'application plus générale. Bien que ces mesures n'agissent qu'après l'extinction du contrat de travail, elles portent directement sur une obligation de l'employeur et un droit de l'employé et ne peuvent en toute logique être exclues. Il en est de même de l'article 96 de la **Loi des compagnies** qui rend les administrateurs personnellement et solidairement responsables du versement du salaire dû dans certaines circonstances.

Nous n'avons pas retenu un troisième groupe de législations qui, dans une conception plus large des conditions de travail, pourraient être considérées comme des normes du travail. Il s'agit de la **Loi sur les accidents de travail**, de la **Loi sur le régime des rentes** et de la **Loi sur les régimes supplémentaires de retraite**. Ces dipositions portent sur des objets ou visent des fins qui surviennent à l'occasion ou dans le cadre du contrat de travail et peuvent comporter l'imposition de certains droits ou certaines obligations aux parties, comme par exemple l'obligation pour l'employeur de prélever la cotisation de l'employé au régime des rentes et de verser sa propre part. Cependant, ces dispositions ont pour objet d'instituer des régimes autonomes et distincts qui débordent du rapport individuel entre l'employeur et l'employé ; une tierce partie intervient et un nouveau rapport juridique s'établit entre chacune des parties au contrat et cette tierce partie ; par exemple, entre un travailleur ou une travailleuse de la Régie des rentes, entre une victime d'un accident du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Ce sont là des mesures de sécurité du revenu qui constituent des aspects importants d'un régime de relations de travail, bien sûr, mais ne sont pas, dans le cadre de notre définition, des normes du travail[42]. Une définition doit en effet permettre des distinctions entraînant une certaine exclusivité sinon elle ne présente aucune utilité.

Au terme de cette opération, nous nous retrouvons donc avec les législations suivantes :

la **Loi sur les normes du travail** et les règlements

la **Loi sur la santé et la sécurité du travail**

la **Charte des droits et libertés de la personne** (art. 10.1, 16, 18.1, 18.2, 19, 20, 48.1 et 56.2)

la **Charte de la langue française** (art. 41, 45, 46)

la **Loi sur la fête nationale**

la **Loi sur l'observance du dimanche** (art. 2)

la **Loi sur les jurés** (art. 47)

la **Loi sur la protection des personnes et des biens en cas de sinistre** (art. 49)

la **Loi électorale** (art. 31, 96, 204, 220, 221, 183.1)

la **Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre** (art. 42 à 45)

la **Loi sur les élections dans certaines municipalités** (art. 21.1 à 21.7)

la **Loi sur l'instruction publique** (art. 256)

la **Loi sur les compagnies** (art. 96)

le **Code civil** (art. 1665a à 1671, 1994, 1994a, 1994c, 1994d, 2006, 2009 à 2013d)

le **Code de procédure civile** (art. 650 et 659)

On trouvera en annexe II une série de tableaux présentant en détail le contenu de ces législations ; tableaux structurés en fonction de cinq paramètres pour chacune des normes définies : la source l'édictant, son champ d'application (correspondant à la définition de « salarié » pour chacune des normes), l'objectif poursuivi, l'organisme ou l'institution responsable de son application, ainsi que les recours qui y sont prévus.

Un premier examen de cette compilation nous impose spontanément trois constatations.

Première constatation : le caractère sectoriel des textes statutaires qui poursuivent chacun leur objectif propre. C'est assez explicite pour la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** et la **Charte des droits et libertés de la personne**. La **Loi sur les normes du travail**, quoique débordant bien sûr du **Code civil**, n'en reste pas moins mi-

---

42. Une nuance importante doit être apportée à notre propos, particulièrement suite à l'adoption de la nouvelle **Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles** (1985, L.Q., c. 6) survenue après la rédaction de ce chapitre. Cette loi introduit un nouveau droit de retour au travail (art. 236) pour le travailleur victime d'une lésion professionnelle et qui redevient capable d'exercer son emploi. Elle stipule aussi que le travailleur qui s'absente de son travail en raison de sa lésion professionnelle continue d'accumuler de l'ancienneté et du service continu au sens de la convention collective qui lui est applicable et au sens de la **Loi sur les normes du travail**, de même qu'il continue de participer aux régimes de retraite et d'assurances offerts par son établissement (art.235). Ce sont là des normes au sens de la définition que nous en faisons plus loin. Elles n'apparaissent pas dans notre compilation, mais devraient y être incluses avec d'autres dispositions comme celles prévues aux articles 242 et 243.

nimale, tant dans son contenu que dans les intentions du législateur au moment de son adoption. C'est ce qui amenait Jean Bernier à parler de « rupture avortée » dans son analyse de la portée et de la signification de cette loi. Minimale donc, mais tout de même pièce principale.

Deuxième constatation : le volume et l'ampleur des normes du travail. Au plan strictement quantitatif, l'ensemble de ces dispositions couvre tout de même un espace assez important des relations du travail, tant en ce qui a trait au nombre des dispositions que des objets sur lesquels elles portent.

Enfin, c'est la dernière constatation, on ne peut manquer de voir, non pas l'éclatement – le terme serait trop fort – mais à tout le moins la non-intégration de ces dispositions. Bien sûr, chaque pièce a son objet, sa logique propre, mais l'ensemble ne brille pas par son harmonisation. Plus manifestement, au plan des divers recours prévus, on n'y voit pas une intervention très structurée. Le cas est fréquent en matière de relations de travail où le législateur a répondu à la pièce à des besoins en constante évolution, dans un contexte où les relations de travail sont devenues une sphère dominante des rapports sociaux, avec sa dynamique et ses particularités, commandant des solutions et des moyens appropriés. Le droit, dans ses structures et fondements antérieurs, n'a pas toujours su, il s'en faut, trouver des réponses adéquates, d'où les interventions ponctuelles, saccadées en quelque sorte, de l'État. D'où, aussi, la nécessité de tenter d'établir un certain ordre dans ces dispositions.

4. Classification des normes

4.1 Introduction

Les commentaires précédents laisseraient croire qu'une opération de classification des normes du travail est plutôt difficile. Nous n'avons d'ailleurs trouvé aucune littérature qui en propose une, réelle. On s'en tient de fait à une présentation des législations et réglementations diverses, souvent en suivant tout simplement la table des matières.

Une classification pose, au départ, la question du choix des paramètres ou critères à retenir pour y procéder, de même que celle des objectifs poursuivis par une telle opération. Son utilité tient essentiellement à l'appréciation qualitative qu'elle peut permettre des normes du travail : identification des objets sur lesquels portent les droits et obligations définis par les normes, des objectifs qu'elles visent, des moyens d'application qu'elles mettent en oeuvre.

Ce qui caractérise les normes statutaires de travail, c'est leur nature juridique. Le droit des rapports collectifs de travail se développe en marge du droit civil mais il a sa cohésion, une certaine autonomie. Dans les rapports individuels de travail, on se trouve en face d'une double dynamique, d'un développement à deux voies parallèles. D'une part, les normes originent d'une volonté préalable et extérieure au contrat lui-même : c'est l'État qui les édicte. Il n'encadre pas le rapport des parties, il dicte le contenu de ce rapport. Par ailleurs, il doit exister un rapport, un lien contractuel et précisément un contrat individuel de travail pour que les normes s'actualisent ; et dès lors que ce lien existe, ces normes structurent et déterminent plusieurs de ses objets. Il est donc logique de les articuler à partir des différents aspects du contrat individuel puisqu'elles viennent en établir certains droits et obligations de même qu'en définir les interdictions et ce, à l'encontre de toute autre convention qui viendrait stipuler des dispositions contraires. C'était justement l'intention du législateur que de se substituer à la volonté des parties pour pallier aux effets de leur inégalité, pour fixer impérativement des formes et conditions de leur rapport lequel n'aurait été autrement déterminé que par une seule des parties.

C'est donc autour des éléments et règles qui structurent actuellement le droit des rapports individuels de travail que peut se trouver le fondement d'une classification. Nous en avons fait la présentation telle que la doctrine et la jurisprudence ont construit et interprètent actuellement ce droit.

D'autre part, les multiples normes statutaires poursuivent aussi des objectifs particuliers et diversifiés quant à différents aspects de la réalité du travail. Par exemple, la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** concerne un aspect très spécifique et circonscrit du rapport de travail : l'élimination à la source des dangers reliés à l'exécution du travail et l'obligation des employeurs d'assurer des conditions de travail sécuritaires. Avec le régime des accidents du travail, l'État avait déjà réglementé l'indemnisation ; il vient maintenant préciser les conditions devant prévaloir pour s'assurer des mesures de prévention. D'autres considérations président également aux normes du travail. En effet, il n'y a pas que l'inégalité des rapports entre les parties qui est en cause, mais aussi le contexte social à l'intérieur duquel se développent les rapports et les relations de travail, compte tenu de la place dominante du travail dans l'ensemble des rapports sociaux. De telles dispositions vont se retrouver particulièrement dans la **Charte des droits et libertés de la personne** qui réglemente certaines pratiques. On retrouve aussi ailleurs cette préoccupation, comme dans la **Charte de la langue française**.

Dans le même esprit, le législateur a introduit des préoccupations de justice sociale dans les normes du travail par des dispositions spécifiques visant des catégories particulières de personnes dans la situation de travail. Dans notre classification des normes du travail, on ne peut donc ignorer l'objectif poursuivi par la norme édictée, le rôle particulier qu'elle veut exercer dans la relation de travail.

Enfin, des droits et obligations commandent toujours les moyens de sanctionner leur exercice ou leur exécution. Le législateur a donc institué des recours et créé des institutions particulières tout en retenant bien souvent les instances de droit commun. Ces recours s'intègrent logiquement au corpus des dispositions normatives, mais ne constituent pas des normes. Nous les avons considérés dans le recensement des normes (annexe II) car il nous apparaissait nécessaire de situer celles-ci en regard des recours institués pour leur application. Mais ils ne sont pas retenus pour les fins d'une classification des normes proprement dites. Ils font cependant l'objet d'un traitement particulier dans la section suivante.

Nous sommes donc conduits à proposer un système de classification à double articulation. La première regroupera les normes en fonction de leur rattachement aux différents aspects du contrat de travail, c'est-à-dire selon qu'elles se rapportent 1) à la formation du lien contractuel ; 2) aux obligations des parties au contrat, (lesquelles s'articulent autour de a) la prestation du travail et son exécution, b) la santé et sécurité et c) la rémunération) ; et 3) à l'extinction du contrat de travail. On aura reconnu là les obligations de l'employeur telles que présentées plus haut ; ce qui est logique puisque le rapport de travail est généralement dominé par l'employeur. Même si les normes définissent des droits et certaines obligations à l'employé, elles imputent d'abord à l'employeur plusieurs responsabilités correspondantes puisque c'est lui qui pourra les mettre en oeuvre.

Le deuxième mode d'articulation fait intervenir l'objectif poursuivi par les différentes normes. Nous pouvons dégager à cet égard trois types d'objectifs ou, si l'on préfère, trois rôles que peuvent jouer les normes. On distingue ainsi 1) les normes qui entendent réglementer certaines pratiques (exemple : la discrimination) ; 2) celles qui s'adressent à des catégories particulières de travailleurs et travailleuses pour leur accorder une protection plus spécifique ; et enfin 3) celles qui, de façon générale et indifférenciée, établissent des « conditions minimales » relativement à différents aspects du travail. On les retrouvera surtout regroupées par rapport à l'exécution des obligations contractuelles.

Les critères de classification relatifs aux normes du travail se présentent schématiquement de la façon suivante :

Critères de classification
des normes du travail

1) Selon le moment du contrat de travail	2) Selon l'objectif ou le rôle de la norme visée
1- Formation du lien contractuel	1- Réglementation de certaines pratiques
2- Exécution des obligations contractuelles a) prestation du travail b) santé et sécurité c) rémunération	2- Protection de certaines catégories de travailleurs et travailleuses
3- Extinction du contrat de travail	3- Imposition de conditions minimales de travail

Dans les pages qui suivent nous mettons le système de classification à l'oeuvre sur le corpus des normes recensées à l'annexe II. Nous nous limitons ici à une brève description indiquant la teneur des normes et leur source pour illustrer en quelque sorte l'application de la classification proposée. On se référera à l'annexe II pour une description plus détaillée de chacune des normes[43].

4.2 Normes relatives à la formation du lien contractuel de travail

Les normes qui interviennent au moment de la formation du lien contractuel de travail visent toutes l'interdiction de certaines pratiques, principalement les pratiques discriminatoires qui peuvent entacher l'établissement du lien contractuel. Ces normes peuvent même conduire à l'annulation de ce lien. Ce sont des dispositions qu'on retrouve évidemment dans la **Charte des droits et libertés de la personne**. Ainsi la Charte interdit-elle toute discrimination dans l'embauche. Elle comporte également l'interdiction de requérir d'une personne qui postule un emploi des renseignements ayant trait aux motifs de discrimination spécifiés à l'article 10, sauf dans certaines circonstances prévues aux articles 18.1 et 20 de la loi (voir l'annexe II). Elle prohibe en outre le refus d'embaucher une personne parce qu'elle a été reconnue ou qu'elle s'est avouée coupable d'une infraction pénale ou criminelle.

La **Charte de la langue française** vient aussi réglementer la pratique linguistique en interdisant à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi (ou à un poste), la connaissance d'une autre langue que le fran-

43. Pour une très bonne présentation des normes du travail, voir AU BAS DE L'ÉCHELLE (1985). Pour une comparaison avec le Canada et les autres provinces sur les normes minimales, voir : Les normes du travail au Canada, déjà cité.

çais à moins d'en prouver la nécessité (art.46). La même loi oblige l'employeur à rédiger en français ses offres d'emploi (art.41).

Enfin, une autre norme vient de la **Loi sur la qualification et la formation professionnelles de la main-d'oeuvre** qui interdit d'embaucher un salarié qui n'a pas de certificat de qualification professionnelle (art.41).

4.3 Normes relatives aux obligations des parties

Ces normes sont de loin les plus nombreuses et les plus diversifiées comme on pouvait s'y attendre. Elles définissent en très grande partie des droits aux salariés et des obligations aux employeurs. En fait, l'ensemble des normes, vu leur objet, s'organise autour de ce que la doctrine et la jurisprudence ont établi comme obligations de l'employeur.

4.3.1 La prestation de travail

Ces normes réfèrent particulièrement à trois objectifs : l'interdiction de certaines pratiques, la protection de certaines catégories de salariées et salariés et l'imposition de conditions minimales.

4.3.1.1 Normes réglementant certaines pratiques

Ces normes sont de deux ordres : celles interdisant les pratiques discriminatoires et celles concernant les mesures disciplinaires.

Quant aux premières, la **Charte des droits et libertés de la personne** prévoit une disposition interdisant le harcèlement contre une personne en raison de l'un des motifs de discrimination énoncés à l'article 10 de la loi. Elle interdit aussi d'exercer une telle discrimination en matière de formation professionnelle, d'apprentissage, de promotion, de mutation, de déplacement, de suspension et généralement sur l'ensemble des conditions de travail, y compris dans l'établissement des catégories et classifications d'emploi.

Enfin, la **Charte de la langue française** oblige un employeur à recourir au français pour des offres de promotion et pour la rédaction des communications avec le personnel.

Quant aux mesures disciplinaires, la **Loi sur les normes du travail** et la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** interdisent la suspension ou la mutation d'un salarié si ces mesures sont motivées en raison de l'exercice d'un droit qui résulte de la loi ou utilisées comme moyens d'éluder l'application de la loi. La **Charte de la langue française** interdit la rétrogradation et le déplacement pour la raison qu'un membre du personnel ne parle que le français ou ne connaît pas suffisamment une autre langue. Dans la **Loi sur les jurés**, cette interdiction touche également la modification des conditions de travail, sauf la rémunération, d'un salarié assigné ou agissant comme juré ; la même protection contre certaines mesures disciplinaires se retrouve dans la **Loi sur la protection des personnes et des biens en cas de sinistre** lorsque prises en raison d'une absence due à une situation d'urgence.

4.3.1.2 Protection de certaines catégories de personnes

En premier lieu, mentionnons les mesures visant à assurer une protection aux travailleuses enceintes contenues dans la **Loi sur les normes du travail** et la **Loi sur la santé et la sécurité du travail**. La L.N.T. fixe le droit et les conditions du congé de maternité (R.3 section IV) alors que la L.S.S.T. accorde à la femme enceinte ou qui allaite le droit au retrait préventif lorsque l'emploi qu'elle occupe comporte des dangers pouvant compromettre sa santé ou celle de son enfant (arts. 40-48). Une autre mesure, visant la protection de certaines catégories de salariés ou salariées, consiste en une disposition générale de la **Charte des droits et libertés de la personne** prohibant l'exploitation des personnes âgées et des personnes handicapées (art.48).

4.3.1.3 Imposition de conditions minimales

Ces dispositions émanent principalement de la **Loi sur les normes du travail**. Elles portent sur des objets précis : la durée de la semaine de travail, le temps supplémentaire, les congés fériés, les vacances annuelles, la pause café, les repos et congés divers, etc. La **Loi sur la fête nationale** vient ajouter le 24 juin comme jour férié et chômé.

La **Loi électorale** prévoit aussi des droits à des congés sans solde à toute personne qui se porte candidate à une élection provinciale ou à l'accomplissement de certaines fonctions électorales de même qu'elle accorde un temps minimum à chaque salarié pour exercer son droit de vote. Ainsi, tout employeur est tenu d'accorder 4 heures consécutives à l'employé pour voter et ce, sans effectuer de déduction de salaire ou imposer d'autres sanctions.

4.3.2 L'obligation de respecter la santé et d'assurer la sécurité du travailleur

C'est l'objet de la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** qui vient systématiquement définir l'ensemble des

normes afférentes à cette obligation. Celles-ci portent sur les conditions, règles et mécanismes à mettre en oeuvre en matière de santé et de sécurité au travail. C'est une loi autonome qui prévoit ses propres institutions, ses recours et ses mécanismes d'application. Les principales dispositions de cette loi sont exposées à l'annexe II.

Au plan des pratiques, la L.S.S.T. accorde les protections déjà énoncées ailleurs contre les mesures disciplinaires pour motif d'exercice d'un droit résultant de la loi ou en raison de l'exercice d'une fonction prévue par la loi.

Comme il a été indiqué antérieurement, la loi accorde également une protection spécifique à la femme enceinte – ou qui allaite – qui bénéficie du droit au retrait préventif.

En ce qui concerne les conditions de santé et sécurité, la loi prévoit un ensemble d'obligations que doivent respecter travailleurs et employeurs. Elle accorde des droits particuliers aux travailleurs comme le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux, le droit au retrait préventif, le droit de s'absenter pour exercer des fonctions reconnues par la loi en matière de sécurité et santé et une présomption de présence au travail lors de l'exercice de ces fonctions ; elle accorde également au représentant à la prévention le droit de participer à des activités de formation sans perte de salaire ainsi que certains autres droits.

4.3.3 La rémunération

Les normes portant sur la rémunération se retrouvent principalement dans la **Loi sur les normes du travail** et les règlements. Ces normes fixent notamment le taux du salaire minimum, établissent différents taux pour certaines catégories de salariés, fixent le montant maximum exigible par un employeur pour la chambre et pension, précisent le mode et le moment de paiement du salaire, énoncent les informations que doit fournir le bulletin de paie, interdisent le remboursement, directement ou indirectement, par le salarié du prélèvement versé par l'employeur à la Commission des normes, interdisent toute déduction à partir du salaire minimum pour l'achat, l'usage et l'entretien d'un uniforme obligatoire. Elles interdisent aussi à l'employeur de faire toute retenue sur le salaire à moins d'y être contraint par une loi, un règlement, un jugement, une ordonnance, une convention collective ou un décret ou à moins qu'il n'ait une autorisation écrite du salarié, laquelle est révocable en tout temps.

La loi comporte aussi des dispositions concernant le dédommagement des salariés à la suite de la faillite de leur employeur (a.4 al.4, a.29 al.4, a.39 al.7, al.136 à 138), dispositions qui ne sont pas en vigueur à ce jour. Il en est de même des dispositions (a.29 al.6, a.39 al.6 et a.112) qui prévoient l'indemnisation anticipée des salariés par la Commission des normes.

Le **Code civil** accorde certains privilèges à la créance salariale. Il prévoit, pour certaines catégories de travailleurs et travailleuses (ex : serviteurs, employés de chemin de fer, pêcheurs, travailleurs forestiers, ouvriers, etc.), des dispositions leur accordant privilège sur les biens meubles et \ ou immeubles de leur débiteur, afin d'assurer leur salaire lors d'une éventuelle vente en justice de ces biens. Ces dispositions se retrouvent aux articles 1993 à 2014 du **Code civil**. Ces dispositions s'avèrent dans les faits fort peu efficaces et, à toutes fins pratiques, désuètes. Formellement, elles constituent une protection pour ces catégories de travailleurs et travailleuses.

Enfin, autre mesure de protection de la créance salariale mais à caractère général, l'article 96 de la **Loi sur les compagnies** stipule que les administrateurs d'une compagnie peuvent être, dans certaines circonstances, tenus solidairement responsables envers leurs employés, jusqu'à concurrence de six mois de salaire (voir Annexe II).

Au titre des pratiques, la **Charte des droits et libertés de la personne** oblige tout employeur à accorder, sans discrimination, un traitement ou un salaire égal pour un travail équivalent au même endroit (art.19). Elle fait exception si la différence est fondée sur des critères comme l'expérience, l'ancienneté, la durée de service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, pourvu que ces critères soient communs à tous.

4.4 Normes relatives à l'extinction des contrats

Ce sont l'ensemble des dispositions qui réglementent la rupture du lien contractuel quel que soit sa forme : congédiement, licenciement ou mise à pied. On retrouve de telles dispositions dans plusieurs législations et particulièrement dans les trois principales : la **Loi sur les normes du travail**, la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** et la **Charte des droits et libertés de la personne**.

4.4.1 Normes interdisant certaines pratiques de congédiement

On y retrouve les mêmes normes qui prévalent généralement pour les cas de suspension et de déplacement. La

Charte des droits et libertés de la personne interdit la discrimination dans les cas de mise à pied, de renvoi ou parce qu'une personne s'est avouée coupable ou a été reconnue coupable d'une infraction pénale ou criminelle.

La **Loi sur la santé et la sécurité du travail** prévoit plusieurs prohibitions de mesures disciplinaires dont le congédiement en raison de l'exercice de droits résultant de la loi et, plus spécifiquement, en raison de l'exercice du droit de refus, l'exercice de fonctions au sein d'un comité de santé et sécurité ainsi que l'exercice des fonctions de représentants à la prévention (art.30, 31, 81, 227).

La **Loi sur les normes du travail** déclare illégal (art.122) un congédiement effectué pour les motifs suivants : à cause de l'exercice par un salarié d'un droit résultant de la loi, pour le motif qu'un salarié a fourni des informations à la Commission sur l'application des normes ou qu'il a témoigné dans une poursuite s'y rapportant, pour la raison que le salaire a été saisi – arrêté, dans le but d'éluder l'application de la loi, pour la raison qu'une femme est enceinte, ou enfin, parce qu'un salarié a atteint ou dépassé l'âge de la retraite quelle que soit la disposition qui fixe un tel âge[44]. Cette loi interdit aussi le congédiement sans cause juste et suffisante et a prévu un recours spécifique en tel cas.

D'autres lois viennent également interdire le congédiement : la **Loi sur les jurés** prohibe ainsi un congédiement en raison du fait qu'un salarié est assigné ou agit comme juré et la **Charte de la langue française** pour le motif qu'un membre du personnel ne parle que le français ou ne connaît pas suffisamment une autre langue. La **Loi sur la protection des personnes et des biens en cas de sinistre** accorde la même protection pour le congédiement que pour les cas de suspension ou déplacement.

Enfin, la **Loi sur les élections dans certaines municipalités** et la **Loi électorale** interdisent le congédiement d'un travailleur en raison de sa participation à une élection comme personnel électoral, candidat ou agent officiel d'un candidat. La première étend cette prohibition à la mise à pied, la suspension, la rétrogradation, le déplacement d'un salarié de même qu'à toute modification de ses conditions de travail.

4.4.2 Protection de certaines catégories de salariés dans le cas de licenciement ou de mise à pied

Il n'y a qu'une disposition énonçant une norme dans cette catégorie et elle concerne la femme en congé de maternité. L'article 34 du règlement R-3 adopté en vertu de la **Loi sur les normes du travail** indique que, dans le cas de licenciements qui auraient inclus la salariée en congé de maternité si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les autres salariés licenciés, en ce qui a trait notamment au réembauchage.

4.4.3 Imposition de conditions minimales quant au licenciement

Les normes consistent surtout ici en des préavis de licenciement ou de mise à pied. Elles sont prévues dans trois législations différentes : la **Loi sur les normes du travail**, le **Code civil** et la **Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre.**

La **Loi sur les normes du travail** oblige un employeur à donner un préavis au salarié licencié ou mis à pied pour plus de six mois.

L'article 1668 du Code civil prévoit aussi un préavis dans les cas de résiliation unilatérale de certains contrats à durée indéterminée.

L'avis de licenciement collectif, dont il est question dans la **Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre** est d'un autre ordre ; cet avis est donné au ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu et les délais sont fonction du nombre de salariés licenciés. Lors de tels licenciements, la loi fait obligation à l'employeur de participer à un comité de reclassement des salariés. La loi assure la participation des salariés au comité de reclassement lequel peut, avec l'assentiment du ministre, constituer un fonds collectif aux fins de reclassement et d'indemnisation des salariés. Techniquement, on peut se demander s'il s'agit vraiment là d'une norme, même si on l'identifie souvent comme telle. L'avis de licenciement collectif constitue une obligation pour l'employeur, mais ne définit pas vraiment un droit spécifique à l'employé. Une telle mesure pouvant toutefois conduire au maintien d'un lien contractuel, nous l'avons incluse au nombre des normes du travail.

La Loi sur les normes du travail spécifie enfin une autre mesure se rattachant au licenciement ou à la mise à pied : le droit pour le salarié d'exiger un certificat de travail faisant état de la nature et de la durée des fonc-

---

44. Dans ces deux derniers cas, ces normes se trouvent aussi à protéger certaines catégories de salariés.

tions du salarié pour l'employeur. Ce certificat ne doit pas contenir d'autres informations sur la qualité du travail ou la conduite du salarié.

4.5 Conclusion

De multiples façons, les normes statutaires du travail touchent l'ensemble des aspects et des moments du contrat de travail. On est loin des dispositions laconiques et vagues du **Code civil** et du louage de services personnels.

On constate que la **Loi sur les normes du travail** n'est qu'une des interventions du législateur parmi d'autres. Elle vient plus particulièrement structurer le contrat individuel de travail en réglementant plusieurs objets sauf la santé et la sécurité du travail. Les normes en cette matière sont essentiellement définies dans la **Loi sur la santé et la sécurité du travail**.

En ce qui concerne la **Charte des droits et libertés de la personne**, elle est d'ordre général et son champ d'application déborde largement les rapports de travail ; mais en même temps, elle mentionne spécifiquement son incidence dans le champ des rapports de travail. Quoique privilégiant une dimension particulière – l'égalité et la non-discrimination –, il arrive que, dans les faits, la Charte et la Loi sur les normes puissent être invoquées en même temps pour un même événement. Ainsi, une personne congédiée pourrait à la fois envisager un recours en vertu de l'article 124 de la **Loi sur les normes du travail** et faire intervenir la **Charte des droits et libertés de la personne** en invoquant la discrimination. D'aucuns peuvent même y voir un aspect positif dans la mesure où, plusieurs recours étant possibles, les droits sont ainsi mieux garantis.

Entre les trois législations principales énonçant des normes de travail, aucune contradiction réelle n'apparaît et les difficultés qui peuvent survenir de la multiplicité des sources sont plutôt d'ordre formel.

Quant aux autres législations, leur effet est plus de nature incidente et ponctuelle. Est-ce que la protection assurée par le législateur pour participation à une élection doit s'insérer dans la **Loi sur les normes du travail**, dans la **Charte des droits et libertés de la personne** ou dans la **Loi électorale** ? On pourrait en discuter longtemps. Même dans une hypothèse d'uniformisation et d'harmonisation des droits de participation électorale et des garanties qu'on y accorde, est-ce un objet qui relève des droits et libertés ou des normes du travail ? Cohérence et intégration ne doivent pas se faire au prix de la simplification.

Par ailleurs, on pourrait intégrer dans la **Loi sur les normes du travail** les dispositions de la **Loi sur la fête nationale**, mais qu'en est-il des dispositions de la **Loi sur les jurés** ou de la **Loi sur la protection des personnes et des biens en cas de sinistre** ? Il nous semble que là ne sont pas les problèmes principaux.

Ceux-ci se posent davantage au niveau des multiples recours prévus par les différentes lois édictant des normes de travail. Ils se posent davantage aussi au niveau des rapports entre ce corpus de plus en plus important de dispositions législatives définissant des normes de travail et le régime désuet du droit civil des contrats individuels de travail. Des questions se posent enfin, de manière différente, concernant les rapports entre contrat individuel de travail, rapports collectifs de travail et normes législatives. Nous y reviendrons après avoir considéré l'importante question des recours institués par les diverses législations retenues.

5. Les recours institués en matière de normes du travail et de rapports individuels de travail

Nous venons tout juste de mentionner, en conclusion à la section précédente, que les problèmes posés par la multiplicité et la diversité des sources édictant des normes du travail se posaient plus particulièrement au plan de la multiplicité et diversité des recours institués dans le but de faire respecter les droits du justiciable. Le juge Louis Morin donnait l'exemple suivant pour illustrer la situation d'un justiciable devant les multiples recours prévus par diverses lois en relations de travail ou ayant une incidence sur le travail. Un tel exemple a l'avantage de poser simplement, mais significativement, la question des recours. Qu'advient-il, disait le juge Morin :

> « d'une salariée enceinte, à l'emploi d'une imprimerie depuis plus de cinq ans, de race noire, qui adhère à une association de salariés, qui porte une plainte contre son employeur pour non respect du décret relatif à l'imprimerie, qui a fait l'objet d'une saisie-arrêt de salaire, qui ne parle pas l'anglais et qui, par surcroît, a été convoquée pour agir comme jurée dans un procès, si elle a été congédiée ? »[45]

Tous conviendront qu'un tel cumul d'événements pour une seule personne ne constitue pas un cas courant. L'intérêt de ce scénario fictif est de mettre en lumière la situation d'un justiciable en face des diverses lois qui

---

45. L. Morin (1983), p.73.

peuvent intervenir dans les rapports de travail et des multiples recours qu'elles instituent[46].

Dans la présente section, nous procèderons dans un premier temps à la présentation de l'ensemble des recours en matière de normes du travail et nous commenterons ensuite quelques problèmes qu'ils peuvent soulever. Nous reviendrons au chapitre V sur les recours prévus par la **Loi sur les normes du travail**, afin d'examiner certains aspects se rapportant plus spécifiquement à leur application. Signalons que nous n'avons pas retenu les recours à caractère pénal prévus dans les diverses lois étudiées ici.

Mentionnons enfin que certains recours impliquent l'intervention d'organismes qui, sans pouvoir rendre exécutoire leur décision, jouent un rôle important dans l'exercice des recours. Ces organismes sont la Commission des droits de la personne, la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Les deux premières, dans leurs fonctions respectives, se voient confier le mandat de recevoir les plaintes et de faire enquête pour en évaluer le bien-fondé. La loi leur demande aussi de tenter d'amener les parties à un règlement. Lorsque les parties ne peuvent parvenir à un règlement, ces commissions se voient aussi, dans certains cas, confier la prise en charge des procédures civiles à entreprendre en assurant la représentation des salariés et les frais découlant de l'exercice des recours. Nous reviendrons ailleurs sur ces fonctions. Disons pour le moment qu'il y a consensus chez les parties quant à l'opportunité générale de tels mécanismes. Ceux-ci peuvent constituer de puissants outils non seulement pour assurer l'efficacité des recours, mais également pour favoriser l'application plus générale de ces lois et pour le caractère de déjudiciarisation qu'ils peuvent introduire.

En ce qui concerne la Commission de la santé et de la sécurité du travail, la loi lui impose seulement de tenter la conciliation s'il y a autorisation du travailleur ou de la travailleuse. Elle cumule donc à la fois la fonction de conciliation et d'adjudication. Le caractère récent de cette nouvelle disposition introduite par la **Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles** adoptée en mai 1985, ne nous permet pas d'en estimer l'impact. On peut imaginer que le fait qu'elle cumule les deux fonctions lui donne un certain poids dans sa fonction conciliatrice. À l'inverse, on peut penser que ce cumul est de nature à susciter une certaine confusion ou ambiguïté dans le rôle effectif de la Commission.

5.1 Tableau général des recours en matière de normes du travail et de rapports individuels de travail

On trouvera dans le tableau II-1 l'ensemble des recours qui sont autorisés par les diverses lois que nous avons retenues à la section 3 comme édictant des normes du travail. Pour chaque loi instituant un ou plusieurs recours, ce tableau en définit la nature, précise les diverses instances concernées et la juridiction d'appel le cas échéant, identifie les intervenants et, enfin, spécifie les mesures réparatoires qu'on peut rechercher en regard du recours en cause. L'examen de ces différents éléments fait notamment apparaître la multiplicité et l'éparpillement des recours qui s'offrent au travailleur. On voit spontanément les multiples méandres que lui propose la justice pour faire respecter ses droits. Dans le tableau que nous présentons, on peut identifier cinq types de recours en fonction de la nature de l'instance habilitée à recevoir la plainte.

1) Il y a d'abord les divers recours civils portés devant les instances de droit commun. Ce sont :
   - l'action en réclamation de salaire selon le **Code civil** en vertu du contrat individuel de travail ;
   - l'action en dommages-intérêts pour la non-exécution d'obligations contractuelles selon le **Code civil** (art.1065 et 1668) ;
   - l'action en dommages-intérêts pour congédiement abusif et malicieux selon le **Code civil** (art.1053) ;
   - l'action en dommages-intérêts, à l'encontre d'une sanction parce que le salaire fait l'objet d'une saisie-arrêt ou d'un dépôt volontaire, prévue par le **Code de procédure civile** ;
   - les actions en dommages-intérêts et l'injonction prévues à la **Charte des droits et libertés de la personne** ;
   - les réclamations pour salaire impayé et pour le recouvrement d'autres avantages pécuniaires en vertu de la **Loi sur les normes du travail** et de la **Loi sur la fête nationale**.

   Et l'on ne considère pas ici les recours extraordinaires auxquels peuvent donner lieu ces différents recours.

2) Les recours contre les mesures disciplinaires illégales devant le commissaire général du travail en vertu de :
   - la **Loi sur les jurés** ;
   - la **Loi sur les normes du travail** (art.122 et 123) ;
   - la **Charte de la langue française** ;
   - la **Loi sur la protection des personnes et des biens en cas de sinistre** ;
   - la **Loi sur la fête nationale** ;
   - la **Loi sur les élections dans certaines municipalités.**

---

46. Voir J.C. Denis et A. Landry, (1981), p. 790.

3) Le recours devant l'arbitre en vertu de l'article 124 de la **Loi sur les normes du travail** dans le cas d'un congédiement sans cause juste et suffisante.

4) Le recours à la procédure de griefs et d'arbitrage prévu par la **Loi sur la santé et la sécurité du travail**,la **Charte de la langue française** et la **Loi sur les élections dans certaines municipalités**, dans les cas où une convention collective est applicable.

5) Enfin, les recours institués par la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** consécutivement à l'adoption de la nouvelle **Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles**. C'est tantôt la Commission de la santé et de la sécurité du travail qui a juridiction, tantôt le comité de révision. En appel,la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles constituée par la nouvelle loi devient l'instance ayant juridiction exclusive en appel des décisions de la C.S.S.T., des inspecteurs et du comité de révision. Ces recours remplacent ceux qui renvoyaient au bureau du Commissaire général du travail et l'appel au Tribunal du travail, ainsi que celui renvoyant au Bureau de révision de la C.S.S.T. et l'appel à la Commission des affaires sociales.

On pourrait procéder à d'autres regroupements en fonction de l'effet recherché, par exemple, ou encore en fonction des matières sur lesquelles portent les recours, etc.[47] Nous porterons plutôt notre attention sur l'identification d'un certain nombre de questions que soulèvent la multiplicité et la diversité des recours et notre préoccupation principale reposera du côté du justiciable. Cette multiplicité et diversité pourront alors apparaître souhaitables dans la mesure où elles permettent un plus grand respect des droits. Inversement, elles seront défavorables si elles conduisent à une complexité telle que le respect des droits en soit affecté. Cela étant dit, il faut garder en mémoire que tous les justiciables n'ont pas les mêmes intérêts, ni les mêmes préoccupations, ni les mêmes objectifs.

47. En faisant les derniers ajustements à ce texte, nous avons pris connaissance de l'article de Gaston Nadeau (1985) où il propose une classification des divers recours selon plusieurs critères ; nous avons donc jugé intéressant de les ajouter en annexe III au présent chapitre.

TABLEAU II-1

Recours à caractère exécutoire institués par les diverses législations relatives aux normes du travail

Loi instituant le recours	Nature du recours	Intervenant	Instance juridictionnelle	Réparation
1- Loi sur les normes du travail	a) Contre une violation à une norme fixée par la loi où les règlements, pour réclamer : – salaire impayé (art. 98) – autres avantages pécuniaires résultant de la loi et règlements (art. 99)	Salarié et/ou C.N.T. sauf pour ce qui excède le double du salaire minimum	Tribunaux civils selon le montant réclamé, à l'exception de la Cour des petites créances Appel à la Cour d'appel (délai de 30 jours)	Recouvrement des sommes dues et intérêts à compter de la mise en demeure
	b) Plainte à l'encontre d'une mesure disciplinaire illégale (art. 122 et 123)	Salarié	Commissaire du travail Appel sur permission au Tribunal du travail (délai de 10 jours)	Réintégration avec pleine compensation du salaire et autres avantages dont le salarié a été privé Ordonnance de mettre fin à la mesure disciplinaire illégale avec compensation du salaire et autres avantages
	c) Plainte à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante (art. 124 et ss.)	Salarié La C.N.T. peut tenter d'amener les parties à un règlement	Arbitre Sans appel	Réintégration et/ou compensation salariale Toute autre décision juste et raisonnable N.B. Domestique : ne peut être réintégré ; le maximum payable est l'équivalent du salaire et des autres avantages pour une période maximum de trois mois

Loi instituant le recours	Nature du recours	Intervenant	Instance juridictionnelle	Réparation
2– Loi sur la fête nationale	L'article 17.1 prévoit que les articles 98 à 123 de la **Loi sur les normes du travail** s'appliquent ; il s'agit des recours a) et b) ci-avant décrits concernant la violation d'une norme et les mesures disciplinaires illégales.			
3– Charte de la langue française	a) Contestation de l'exigence d'une langue autre que la langue officielle pour accéder à un emploi ou à un poste (art. 46 et 47)	Salarié	L'office de la langue française décide de l'opportunité d'exiger la connaissance d'une autre langue	
	b) Plainte à l'encontre d'une mesure disciplinaire illégale basée sur la connaissance insuffisante d'une langue autre que le français (art. 45 et 47)		Arbitre de grief si assujetti à une convention collective	Réintégration avec compensation du salaire et autres avantages perdus
			Sans appel	Ordonnance de mettre fin à la mesure disciplinaire illégale ou à l'exigence d'une langue autre que la langue officielle
			Commissaire du travail si non régi par une convention collective	Idem
			Appel sur permission au Tribunal du travail[1] (délai de 10 jours)	
4– Loi sur les élections dans certaines municipalités	Plainte à l'encontre d'un congédiement ou autres mesures disciplinaires parce qu'un employé s'est prévalu de son droit à un congé pour se porter candidat ou pour occuper un poste électif (art. 21.1 à 21.7)	Salarié	Arbitre de grief si assujetti à une convention collective	Maintien ou annulation de la décision patronale avec compensation du salaire et autres avantages perdus
			Commissaire du travail si non assujetti à une convention collective	Idem
			Appel sur permission au Tribunal du travail[1] (délai de 10 jours)	
5– Loi sur la santé et la sécurité du travail	1) Plainte à l'encontre d'une mesure disciplinaire en raison de l'exercice d'un droit ou d'une fonction reconnue par la loi (art. 227)	Tout travailleur au sens de la loi.	Arbitre de grief si assujetti à une convention collective	Annulation ou modification de la décision de l'employeur ; et, le cas échéant, substitution de la décision qui paraît juste et raisonnable à l'arbitre, incluant la réintégration et la compensation pour salaire et autres avantages perdus
			Sans appel	
			ou, au choix (2)	
			Commission de la santé et de la sécurité du travail	Ordonnance de réintégration avec compensation pour salaires et autres avantages perdus ; Ordonnance de cesser les mesures discriminatoires ou de représailles avec compensation ; Ordonnance d'annuler une sanction avec compensation
			Révision au comité de révision et appel de la décision de ce dernier à la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles	
			Dans les deux cas le délai est de 10 jours	
	2) Plainte (art. 191.1) contre une décision ou un ordre de l'inspecteur concernant : – des mesures correctrices (art. 182) – la suspension de travaux ou la fermeture d'un lieu de travail (art. 186) – l'interdiction de fabrication, vente, etc. ou d'installation d'un produit, procédé, équipement, contaminant ou matière dangereuse (art. 190) – l'exercice du droit de refus (art. 19 et 20)	Toute personne qui se croit lésée par l'ordre ou la décision d'un inspecteur	Comité de révision (délai de 10 jours)	Annulation ou modification de la décision de l'inspecteur
			Appel à la Commission d'appel en matière de décisions professionnelles (délai de 10 jours)	
	3) Plainte contre une décision portant sur l'exercice du droit de retrait préventif (y compris pour la travailleuse enceinte ou qui allaite) (art. 37, 42, et 48)	Toute personne qui se croit lésée	Comité de révision (délai de 10 jours)	Annulation ou modification de la décision du comité de santé et de sécurité, de celle du représentant à la prévention et de l'employeur, ou de celle de la Commission de la santé et de la sécurité
			Appel à la Commission d'appel en matière de lésion professionnelle (délai de 10 jours)	

Loi instituant le recours	Nature du recours	Intervenant	Instance juridictionnelle	Réparation
6– Charte des droits et libertés de la personne	1) Plainte pour discrimination en emploi sur un motif énoncé par la loi (articles 49, 69-84)	Commission des droits de la personne ou salarié ou groupe de personnes ou organisme sur consentement écrit de la personne concernée	Tribunaux civils	
	a) injonction		Cour supérieure Appel à la Cour d'appel (délai de 30 jours)	Ordonnance de cesser de faire un acte portant atteinte à un droit et/ou de faire un acte pour assurer l'exercice d'un droit et réparer le préjudice subi
	b) action en dommages-intérêts		Selon le montant réclamé : Cour supérieure ou Cour provinciale Appel à la Cour d'appel (délai de 30 jours)	Dommages-intérêts en réparation du préjudice subi et/ou dommages exemplaires
	2) Injonction à l'encontre de représailles pour avoir participé à une enquête de la Commission (art. 83.1, 83.2 et 84)	Salarié et/ou Commission ou groupe de salariés et/ou Commission	Cour supérieure Appel à la Cour d'appel (délai de 30 jours)	Ordonnance de toute mesure appropriée, y compris la réintégration
7– Loi sur les jurés	Plainte à l'encontre d'une mesure disciplinaire à l'égard d'une personne assignée comme juré (art. 47)	Salarié	Commissaire du travail Appel sur permission au Tribunal du travail (délai de 10 jours)	Maintien ou annulation de la décision patronale avec compensation
8– Loi sur la protection des personnes et des biens en cas de sinistre	Plainte pour mesures disciplinaires illégales à l'égard d'un salarié ayant paticipé à l'exécution de mesures d'urgence	Salarié	Commissaire du travail Appel sur permission au Tribunal du travail (délai de 10 jours)	Maintien ou annulation de la décision patronale avec compensation du salaire et autres avantages perdus
9 – Code civil du Bas-Canada	1) Action en réclamation de salaire	Salarié	Tribunaux civils selon le montant réclamé Appel à la Cour d'appel (délai de 30 jours)	Recouvrement du salaire dû et intérêt à compter de la mise en demeure
	2) Action en dommages-intérêts pour non-exécution d'une obligation contractuelle (art. 1065 et 1668)	Salarié	Idem	Idemnisation pour dommages contractuels
	3) Action en dommages-intérêts pour congédiement abusif et malicieux (art. 1053)	Salarié	Idem	Indemnisation pour dommages extra-contractuels (délictuels)
10 – Code de procédure civile	Action en dommages-intérêts à l'encontre d'une sanction à l'égard d'un employé parce que son salaire fait l'objet d'une saisie-arrêt ou d'un dépôt volontaire.	Salarié	Tribunaux civils selon le montant réclamé Appel à la Cour d'appel (délai de 30 jours)	Dommages-intérêts

1 L'existence du droit d'appel est toutefois niée dans une décision récente de la Cour supérieure : *W.T.H. Canada Inc. c. Burns*, C.S., (Mtl), no 500-05-011849-849, 13 janvier 1985, J. Mailhot, 85T410, en appel. L'article 47 de la **Chartre de la langue française** ne mentionnant pas spécifiquement les articles 118 et ss. du **Code du travail**, le juge J. Mailhot conclut que les dispositions concernant le droit d'appel au Tribunal du travail ne s'appliquent pas. Les articles 21.5 et 21.6 de la **Loi sur les élections dans certaines municipalités** ne réfèrent pas non plus aux articles 118 et ss. du **Code du travail**. Ces deux lois obligent le salarié à procéder par l'arbitre de grief lorsqu'il est assujetti à une convention collective.

2 Le travailleur couvert par convention collective peut porter sa plainte devant l'arbitre de grief ou la C.S.S.T., à son choix. Le travailleur non couvert par convention collective doit porter sa plainte devant la C.S.S.T. dans tous les cas.

5.2 Problèmes soulevés par la multiplicité et la diversité des recours

Il apparaît évident, à la lecture de documents provenant d'experts, d'organismes responsables de l'application des lois du travail, d'intervenants patronaux et syndicaux, que la multiplicité des recours entraîne de nombreuses difficultés : choix des recours, cumul des recours, procédures, délais, etc. Cette complexité est le résultat du grand nombre des législations (incluant les lois qui ne sont pas des législations du travail), des instances instituées et de l'enchevêtrement des recours. Pour les fins de notre exposé, nous avons regroupé autour de trois thèmes les problèmes soulevés par la multiplicité des recours : la question du choix du recours, celle de leur cumul et celle de leur portée.

5.2.1 Le choix du recours

En ce qui regarde le premier problème, il faut constater que si le justiciable dispose de multiples recours, il n'est pas toujours sûr de choisir le bon, ce qui peut lui occasionner de nombreuses difficultés. En effet, compte tenu de cette multiplicité de recours et des divers motifs d'ouverture à ceux-ci, il peut s'avérer difficile pour le justiciable de s'adresser directement à l'instance compétente. Or, aucun des organismes du travail n'a le pouvoir de renvoyer le litige dont il est saisi à la juridiction compétente, s'il n'a pas lui-même compétence pour disposer de la question qui lui est soumise. En effet, l'organisme qui constate qu'il n'a pas compétence ne peut que décliner sa juridiction. Outre le coût que peut représenter la poursuite initiale, il peut également arriver que le recours approprié soit prescrit, ce qui entraîne la déchéance du droit d'intenter ce recours. Plusieurs mémoires critiquent cet aspect et plusieurs auteurs ont déjà signalé cette difficulté. Ajoutons à cela que le choix du recours, en supposant même qu'il s'avère le bon, peut donner lieu à de multiples péripéties judiciaires qui, d'aucune façon, ne sont à l'avantage d'un travailleur ou d'une travailleuse. Signalons notamment la question des délais. Du dépôt de la plainte à celui de la sentence, en passant par la requête en irrecevabilité ou pour défaut de juridiction et pouvant donner lieu à une demande d'évocation, il peut s'écouler bien du temps. Temps pendant lequel le travailleur ou la travailleuse reste en attente du respect de ses droits. Dans bien des cas, de tels délais peuvent signifier l'inutilité pratique d'exercer un recours.

5.2.2 Le cumul des recours

Le cumul des recours suscite un autre ordre de questionnement. En théorie, il peut être avantageux de disposer de plus d'un recours pour un même fait, du moins si on se place du point de vue de la personne qui se prétend lésée dans ses droits. Les employeurs y voient quant à eux beaucoup de complications de temps, d'argent, d'organisation, de planification, etc. et plaident pour une simplification des recours. Le cumul des recours peut aussi poser un certain nombre de problèmes en raison de leur concurrence. Ainsi s'est posée la question de la litispendance comme moyen d'irrecevabilité à l'une ou l'autre des instances ; de même en a-t-il été de la chose jugée qui pourrait être opposée encore à l'une ou l'autre des instances[48].

Dans l'ensemble, la situation actuelle en ce qui concerne le cumul des recours peut être présentée de la façon suivante. Elle se différencie selon que le salarié est assujetti à une convention collective ou non.

Pour les salariés non assujettis à une convention collective, la majorité des recours peuvent être exercés concurremment dans la mesure évidemment où ils sont applicables[49]. La seule exception pourrait être le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et raisonnable en vertu de la L.N.T. (art.124), qui prévoit le recours à l'arbitrage lorsqu'il n'existe pas d'autre mesure de réparation sauf les dommages-intérêts. L'interprétation de la jurisprudence quant au caractère supplétif de ce recours et quant aux exigences que doit rencontrer l'autre mesure de réparation fait que le double recours est souvent possible. Ainsi peut-on à la fois bénéficier, pour un même fait, du recours devant un arbitre en vertu de l'article 124 de la L.N.T. et du recours devant le commissaire du travail en vertu de l'article 122 de cette même loi[50].

Pour les salariés assujettis à une convention collective, on retrouve des recours exclusifs et des recours qui peuvent être simultanés ou parallèles.

Sont exclusifs par exemple les recours prévus relativement à la procédure d'arbitrage de grief par la **Loi sur les élections dans certaines municipalités** et la **Charte de la langue française**. De même en est-il avec la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** qui prévoit, aux articles 227 et 228, le choix de recourir soit devant l'arbitre, selon la procédure de grief et d'arbitrage d'une convention collective applicable, soit devant la C.S.S.T. avec révision possible par le Comité de révision et appel devant la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles. De même le recours civil en dommages-intérêts ou en réclamation de salaire n'est pas possible

48. Voir G. Audet, et R. Bonhomme, (1985), p.121 à 123.
49. Voir C.J. Denis, et H. Landry, (1981), p.795 et ss.
50. Voir le tout nouvel ouvrage de P. Laporte, (1985), p.33 et ss.

lorsqu'une personne est régie par une convention collective pour les droits qui découlent de cette convention. L'unique recours est alors le dépôt d'un grief.

Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 de la **Loi sur les normes du travail** reste possible pour ces salariés, seulement si la convention collective ne prévoit pas l'arbitrage des congédiements. Enfin, le recours aux dispositions de la **Charte des droits et libertés de la personne** est personnel et indépendant des droits conférés par une convention collective ; il peut toujours être simultané au dépôt d'un grief. De même, on peut à la fois porter plainte devant un commissaire du travail en vertu de l'article 122 de la **Loi sur les normes du travail** et déposer un grief selon la procédure prévue à une convention collective ou aux articles 100 et suivants du **Code du travail**. Dans ce dernier cas, il serait même théoriquement possible de déposer une plainte à la Commission des droits de la personne, dans le cas par exemple du congédiement d'une femme enceinte.

Le problème du cumul des recours soulève en définitive une question différente de celle de leur multiplicité. Le plaignant est-il mieux protégé en disposant de trois recours à trois instances différentes ou en soumettant le litige à une seule instance qui disposerait de toute la juridiction nécessaire ? La question n'est pas simple. En l'occurence, il n'est pas sûr que l'intégration des lois favoriserait le plaignant, mais il est probable qu'elle réduirait les ennuis de l'employeur concerné.

5.2.3 La portée différente des recours

La portée différente des recours existants pose aussi une question qui n'est pas sans conséquence pour le justiciable ; toutes les instances n'ont pas en effet les mêmes pouvoirs de décision, ni le même mode d'intervention.

Les recours civils ne donnent lieu qu'à des indemnités sauf dans le cas de la **Charte des droits et libertés de la personne** où l'article 83.2 autorise le juge à réintégrer une personne à son poste lors d'une requête en injonction. Le commissaire du travail, pour tout cas de congédiement illégal qui lui est référé, ne peut modifier une décision de l'employeur, mais uniquement la confirmer ou l'annuler avec compensation. Il en est ainsi des pouvoirs de l'arbitre, pour les cas de même nature, agissant en vertu de la **Charte de la langue française** et de la **Loi sur les élections dans certaines municipalités**. Soulignons par ailleurs que la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** ne limite aucunement les pouvoirs de l'arbitre de grief pour les cas de mesures disciplinaires en raison de l'exercice d'un droit ou d'une fonction prévue par la loi. De son côté, la Commission de la santé et de la sécurité du travail ne dispose cependant que des mêmes pouvoirs que ceux attribués au commissaire du travail par l'article 15 du **Code du travail**. L'article 228 renvoie en effet aux articles pertinents de la **Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles** et notamment aux articles 252 et ss. qui reprennent à peu près les dispositions des articles 15 et ss. du **Code du travail**, sauf quant aux termes établissant spécifiquement la présomption. Toutefois, les nouvelles dispositions permettent à la Commission de tenter une conciliation si le travailleur ou la travailleuse y consent. La Commission se trouve donc maintenant investie d'une fonction médiatrice en même temps que d'un pouvoir d'adjudication.

L'arbitre de grief, pour sa part, peut modifier la décision patronale en plus de pouvoir maintenir ou annuler cette décision avec compensation. Il dispose donc de pouvoirs plus étendus que le commissaire du travail pour les matières qui relèvent de sa juridiction.

On a soulevé ce que certains voient comme une lacune dans les pouvoirs des diverses instances intervenant en droit du travail. Actuellement, aucune d'entre elles, à l'exception de la C.S.S.T., n'a le pouvoir d'émettre une ordonnance de maintien dans l'emploi tant que la décision n'est pas rendue. La seule procédure possible pour obtenir un tel résultat est une requête en injonction devant les tribunaux civils, démarche qui accroît les coûts et les difficultés. Sans aller jusqu'à une généralisation de ce pouvoir, on pourrait envisager que les organismes compétents pour ordonner la réintégration en cas de congédiement illégal – à savoir essentiellement les commissaires du travail, les arbitres et maintenant la C.S.S.T. – puissent émettre une telle ordonnance. Plusieurs intervenants, organisations de défense des salariés autant qu'experts, ont formulé une telle proposition. Il est certain que, dans le cadre d'une simplification et d'une harmonisation des recours, une telle mesure serait de nature à protéger le justiciable, accélérer les procédures et réduire les coûts.

En conclusion, il apparaît clair que la question de la multiplicité et de la diversité des recours est une conséquence des interventions à la pièce du législateur visant à répondre conjoncturellement à des problèmes plus « chauds » dans les rapports de travail et qu'elle n'est que l'expression d'une réalité juridique où le choix d'un droit cohérent et autonome du travail n'est pas à l'ordre du jour ou dans l'ordre des préoccupations prioritaires. Revenons au juge Morin qui posait ainsi la question :

> « Le droit du travail continuera-t-il d'avancer par des lois particulières mettant fin à des abus ? Si

oui, il y aura toujours cette multiplicité des recours et peut-être en est-il bien ainsi. »[51]

Ce qui, alors, ne demanderait pas moins qu'on procède, à certains moments, à une synthèse et harmonisation des règles existantes.

En même temps, il faut considérer qu'il ne serait pas automatiquement souhaitable de vouloir rechercher à tout prix une simplification des recours sans pouvoir en évaluer les effets réels, y compris pour le justiciable. Ainsi, la **Charte des droits et libertés de la personne** prévoit un recours contre les mesures disciplinaires pour motif de discrimination qui ne renvoie pas au commissaire du travail comme dans les autres cas de mesures disciplinaires. Faudrait-il, dans ce cas, tout renvoyer au commissaire du travail en invoquant la rationalisation et la simplification pour le justiciable ? La Charte poursuit ses propres objectifs. Son efficacité à les réaliser dépend, entre autres conditions, qu'elle se concentre sur l'aspect discrimination sous toutes ses formes et dans tous les lieux où elle se manifeste. Sa propre efficacité commande qu'elle garde sa cohérence, y compris dans l'interprétation que lui en donneront les tribunaux. Il serait malvenu que pour uniformiser un aspect on en fasse éclater un autre.

Bref, la voie de l'intégration, de la simplification et de l'harmonisation des recours, souhaitable il va de soi, ne va pas sans soulever des questions de fond. La question des recours pose, en effet, à sa façon le problème de l'intégration des lois du travail et plus fondamentalement celui de la constitution d'un droit du travail véritablement autonome. À défaut d'un tel droit, exprimant une vision et des objectifs explicites, il se crée une situation de fait qui ne peut que donner lieu à certains flottements, à certaines imprécisions entre les différentes formes d'intervention législative et à des divergences dans leur évolution. Notre droit du travail est un édifice à trois étages dont le premier a été conçu pour une manufacture, le deuxième pour un consortium industriel et le troisième pour des espaces de bureaux et de commerces. L'harmonie et la fonctionnalité de l'ensemble ne sont pas idéales. C'est un peu ce qui se produit dans les rapports entre les normes statutaires du travail, les rapports individuels et les rapports collectifs de travail.

6. Contrat individuel, contrat collectif et normes statutaires du travail

L'ampleur des interventions statutaires en matière de conditions de travail modifie la nature et la portée du contrat individuel. De même que le droit des rapports collectifs de travail s'est construit à côté du **Code civil**, les normes du travail se situent en dehors de ce même droit civil. Dans les deux cas, ce sont les situations socio-économiques qui ont amené le législateur à intervenir et à développer un droit nouveau qui maintient constamment une tendance à s'écarter du système de droit civil.

La convention collective s'est donnée, dans les textes et par la jurisprudence, un statut juridique relativement clair. Il est établi qu'aucune entente particulière ne peut s'inscrire à l'encontre d'une convention collective et qu'on ne peut se soustraire à cette dernière par une entente particulière. Est-ce à dire que le contrat individuel de travail ne se résume qu'à un contrat d'embauchage permettant d'acquérir le statut de salarié et que, par la suite, il ne peut produire d'autres effets ? S'il est vrai que le droit actuel suppose formellement un contrat individuel pour établir le lien d'emploi et acquérir les statuts respectifs de salarié et d'employeur – comme il est d'ailleurs nécessaire pour que les normes statutaires puissent s'appliquer –, il est moins sûr que toute entente individuelle soit automatiquement caduque, particulièrement si elle est plus favorable. Pourtant, certains commentaires de la Cour suprême indiqueraient qu'une telle entente individuelle ne peut coexister avec une convention collective. Par exemple, le juge Laskin écrit :

« Dans tout le Canada, et ce depuis plusieurs années, les relations individuelles entre employeur et employé, n'ont d'importance qu'à l'étape de l'embauche et, même là, elles sont subordonnées aux clauses de sécurité syndicale des conventions collectives. »[52]

Le juge Laskin ne manquait pas de se référer aux propos du juge Judson dans l'affaire de la Cie Paquet Ltée[53] disant que les négociations privées entre employeur et employé n'ont plus leur place et précisant qu'en regard des matières visées par la convention collective, la liberté contractuelle entre employeur et employé individuel est supprimée[54]. Il ne semble pas que ce soit la voie

51. L. Morin (1983), p.76.

52. *McGavin Toasmaster Ltd* c. *Ainscough et al.*, (1976) 1 R.C.S. 718.

53. Loc. cit.

54. Sur ces questions voir : F. Morin (1982), pp.42 et ss. et 460 et ss. ; P. Verge, (1967), p.281 ; C. D'Aoust (1978) ; F. Morin (1974).

que comptait emprunter l'Office de révision du **Code civil** sur cette question.

À l'inverse, affirmer la nécessaire coexistence soulève tout autant de questions. Comment, en effet, concilier l'esprit et l'objectif d'une négociation collective avec une liberté de contrat individuel ou d'entente individuelle en marge de la convention collective sans que surviennent des conflits de droit ? Si une marge de tolérance peut être envisagée, encore faudrait-il en tracer les frontières et clarifier leurs relations. Le problème n'est pas particulier au Québec et au régime hérité du droit civil :

> « The individual contract of employment law is inherited from England and modified to be made applicable to Canadian conditions. The collective bargaining regime is indigenous and, although often the same semantic seem to be used when it is legally analysed, many of the assumptions of the Common Law have been abandonned or at least perceptibly changed. From a doctrinal point of view, the accomodation between the two regimes has not been worked out with precision. »[55]

C'est dans le sens de ce que nous avons développé au début de ce chapitre. Un flottement continue à subsister sur la nature et la portée juridiques du contrat individuel de travail par rapport à la convention collective.

La question se pose différemment concernant les normes législatives et le contrat individuel. Toute l'économie de la **Loi sur les normes du travail** semble assumer l'existence du contrat individuel auquel elle réfère explicitement à quelques occasions (article 1 al.4, articles 76, 82, 84). D'ailleurs, le recours principal qui y est prévu en reste un de droit commun.

Le problème n'est pas de nature théorique ; le régime de droit civil du contrat de travail peut s'accomoder des normes statutaires et vice-versa. C'est une question de rattachement. Faut-il concevoir les interventions législatives comme l'effet, au plan individuel, des développements d'un droit du travail nouveau en réponse aux conditions modernes ou, à l'inverse, faut-il maintenir, en l'adaptant, un régime civil de contrat de travail à l'intérieur duquel viennent s'insérer, au besoin, des normes législatives.

Le Rapport de l'Office de révision du **Code civil** semble opter pour une solution « civiliste » plutôt que « travailliste. » Il n'est pas évident que ce soit la réponse adéquate aux besoins socio-économiques actuels. Les normes statutaires existantes ne sont sans doute pas une réponse pleinement satisfaisante, mais la classification qui en a été faite révèle leur ampleur et leur diversité. C'est un corpus beaucoup plus élaboré et structuré que les dispositions désuètes du **Code civil**. Même la réforme proposée par l'Office est déjà dépassée[56]. Le projet a bien le mérite d'ajuster les dispositions proposées à la jurisprudence et à la pratique en y intégrant même quelques éléments nouveaux (congé de maternité, certificat de travail, etc.) et de détacher le contrat de travail du louage de chose pour en faire un chapitre particulier et une opération juridique distincte.

Là où le bât blesse pour plusieurs[57], cependant, c'est que l'Office, quoique prenant en considération le développement des rapports collectifs et du déséquilibre contractuel (inégalité des forces), a jugé « opportun d'énoncer des principes qui justifient ce phénomène parallèle au point tel que la législation ouvrière et ses incidences seraient désormais le prolongement naturel du droit commun. »[58] En somme, le droit civil du contrat individuel de travail deviendrait la matrice, le « substrat » sur lequel viendraient s'établir les rapports juridiques entre employeurs et employés, qu'ils soient couverts ou non par une convention collective. « Le projet revalorise les rapports de travail en droit commun » comme il y est mentionné[59]. Pour d'aucuns, il eût été plus pertinent de revaloriser les rapports de travail en droit du travail.

Il faut néanmoins indiquer que pour certaines professions, certains métiers, le contrat individuel répond encore à une réalité ; par exemple, pour les cadres de niveau élevé dans la hiérarchie des entreprises. De plus, se pose une question de liberté fondamentale ; on ne peut empêcher des personnes de contracter des obligations mutuelles, y compris la réalisation d'un travail. Ce n'est pas tant l'existence du contrat individuel de travail qui fait problème, mais son inadéquation par rapport à l'ensemble des conditions actuelles des relations de travail. En effet, le rapport de l'Office de révision du **Code civil** va à l'encontre de l'évolution constante du droit du travail et des normes législatives. Il est sans rapport avec la réalité économique du travail et de l'emploi. Au contraire, l'analyse de ces réalités conduit à l'exigence d'une autonomie des régimes collectifs et des normes statutaires, d'une intégration dans un régime général du

---

55. H.W. Arthurs et al. (1984), p.59.

56. Voir R. Gagnon et alii, (1970). On y fait la critique de plusieurs clauses du projet déposé en 1969 (Rapport sur le contrat de travail). La référence donnée plus haut est celle du rapport général publié en 1977.

57. R. Gagnon et al., (1970) ; F. Morin, (1974).

58. Office de révision du Code civil, op. cit., p.586.

59. Idem, p.587.

travail, harmonisant les statuts, les institutions et les recours.

C'est le sens de l'évolution des dernières années avec, notamment, l'adoption successive des trois législations principales édictant des normes du travail. Nonobstant les revendications spécifiques des différents groupes d'intérêt qui ont fait des représentations sur ces questions devant la Commission consultative sur le travail, il nous semble que c'est par rapport à ce problème d'harmonisation des lois du travail que se dégage actuellement le plus large consensus.

7. Conclusion

Au terme de ce long chapitre, il importe dans un premier temps d'effectuer un bilan, bilan qui nous conduira dans un deuxième temps à nous interroger sur certaines interventions récentes du législateur québécois.

7.1 Pour un véritable droit du travail

La conclusion logique qui se dégage de notre propos voudrait qu'il soit temps de couper le cordon ombilical. L'accord est assez général sur la désuétude non seulement des dispositions du **Code civil** concernant les relations individuelles de travail, mais, plus encore, sur le régime de droit civil qui apparaît de plus en plus en rupture avec la réalité du travail. Nous sommes conscients que la jurisprudence des tribunaux civils a tenté d'adapter le droit commun à cette réalité et elle y parvient relativement quelquefois, notamment en ce qui concerne les indemnisations à l'encontre d'un congédiement, lesquelles ont tendance à s'ajuster un peu plus aux effets réels d'une telle mesure. Toutefois, le régime de négociation collective, d'une part, la multiplication, la diversification et la généralisation des normes du travail, d'autre part, et plus globalement l'encadrement de plus en plus poussé des relations de travail, constituent des segments d'un droit du travail correspondant mieux aux problèmes du travail, mais qui n'arrive pas à prendre vraiment corps.

Plus spécifiquement en ce qui a trait aux normes du travail, nous avons vu qu'elles concernent de nombreux aspects du rapport de travail et l'encadrent de plus en plus dans des dispositions législatives qui sont autant d'éléments d'un régime minimal obligatoire du travail. En ce qui touche la santé et la sécurité, ce régime minimal se constitue en dehors du régime de droit commun. Avec les nouvelles dispositions de la **Loi sur les accidents de travail et des maladies professionnelles** et les modifications apportées à la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** on peut aussi se demander à quel genre de droit du travail conduit cette évolution. Une nouvelle norme consiste au droit de retour au travail (ch. VII), d'autres s'esquissent avec le droit à l'assistance médicale (ch. V) et le droit à la réadaptation (ch. IV), de nouveaux mécanismes de recours sont également institués. Si cette évolution tend à développer un droit de la santé et de la sécurité plus intégré, on voit mal cependant comment il s'intègre à un régime plus général du travail. Encore une fois, il n'est pas évident que ces préoccupations aient été prioritaires. Évidemment, il ne faut pas priver les travailleurs et travailleuses de nouveaux droits et recours par crainte de la complexité qu'ils peuvent comporter. Il se pourrait par ailleurs qu'une trop grande complexité entrave l'exercice général des droits. C'est du moins une opinion qui semble assez unanimement partagée.

En matière de conditions minimales de travail, le droit reste encore rattaché au régime de droit commun bien que des mécanismes et dispositions propres au droit du travail commencent à s'y intégrer, tels les articles 122 et 124 de la **Loi sur les normes du travail**. De même la **Charte de la langue française** et la **Loi sur les élections dans certaines municipalités** obligent à recourir aux mécanismes déjà existants du droit du travail : l'arbitrage et le dépôt d'une plainte au commissaire du travail. La **Loi sur la santé et la sécurité du travail** offre encore l'option entre la procédure de grief et le dépôt d'une plainte à la Commission dans les mêmes cas de mesures disciplinaires.

Les éléments sont là, rien n'empêche de donner leur autonomie aux normes statutaires, en faisant les aménagements nécessaires, et de constituer un régime général du droit du travail comportant une dimension collective et une dimension individuelle.

À considérer toutefois certains aspects des législations récentes, d'autres interrogations peuvent se poser sur la nature et la forme que pourrait prendre un régime du droit du travail.

7.2 Le droit du travail et la raison d'État

Il nous semble qu'il est à propos de revenir sur une analyse très intéressante que développait le professeur A.C. Côté au XV[e] Colloque de l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal en novembre 1984[60]. Il posait alors l'hypothèse d'une troisième forme d'intervention législative qui, après l'encadrement légal des rapports collectifs et la définition de contenus normatifs dans les rapports individuels de travail,

---

60. A.C. Côté (1984).

instaurait maintenant une forme de tripartisme dans les relations de travail par l'élaboration de programmes spécifiques à l'échelle de l'entreprise ou de l'établissement ; programmes pouvant produire ou générer de nouvelles normes émanant d'une source différente, structurellement, de la seule volonté des parties ou de la seule intervention du législateur. En somme, ces nouvelles formes d'intervention législative se caractérisent par la coopération en quelque sorte « institutionnalisée » (d'aucuns diraient « forcée ») de l'État, du patronat et du salariat, ce dernier étant représenté ou non par l'organisation syndicale.

A.C. Côté identifie quatre législations qui, à des degrés divers, instituent des mécanismes mettant en oeuvre cette nouvelle forme d'intervention législative.

1) La **Charte de la langue française** impose aux entreprises employant cent personnes et plus la mise sur pied d'un comité de francisation dont une partie des membres représente les travailleurs. Ces membres sont désignés par l'association accréditée ou élus par l'assemblée des travailleurs et travailleuses de l'entreprise. Ce comité est chargé par la loi d'analyser la situation linguistique de l'entreprise, d'élaborer s'il y a lieu un programme de francisation et d'en surveiller l'application. Le programme de francisation peut toucher, entre autres, les politiques d'embauche, de promotion et de mutation.

2) La **Loi sur la santé et la sécurité du travail** institue les comités paritaires de santé et sécurité disposant de certains pouvoirs de co-décision, soumis à l'arbitrage de la C.S.S.T. en cas de litige. Ces pouvoirs portent notamment sur l'identification des moyens et équipements de protection individuels (a.59.5), sur les programmes de formation et d'information en matière de sécurité du travail (a.59.6) et sur le choix du médecin responsable des services de santé dans l'établissement dont le comité doit approuver le programme de santé (a.78 1) et 2)).

> « Cette loi va plus loin que de simplement édicter des normes. À l'intérieur de certains paramètres et sur des objets définis, elle demande la confection d'un programme de prévention, instrument privilégié pour atteindre l'objectif. Dans l'élaboration de ce programme, elle favorise et permet l'implantation d'une structure participative au sein de laquelle les pouvoirs des travailleurs vont de la co-décision au droit d'être consulté ou simplement informé selon l'objet. »[61]

3) La **Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées** impose à tout employeur ayant cinquante employés et plus l'obligation de soumettre à l'Office des personnes handicapées du Québec un plan d'embauche de personnes handicapées, « en collaboration avec le représentant de l'association de salariés » le cas échéant.

4) Enfin, la **Charte des droits et libertés de la personne**, dans sa partie III portant sur les programmes d'accès à l'égalité, autorise la C.D.P. à recommander l'élaboration et l'implantation de programmes d'accès à l'égalité pour « corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi » (a.86.1). Si telle recommandation ne reçoit pas de suite ou si un programme qu'elle a approuvé n'est pas respecté, la C.D.P. peut s'adresser au tribunal pour obtenir une ordonnance visant à l'élaboration et l'implantation d'un tel programme ou à son respect (aa. 86.3 et 86.5). La Charte reste toutefois silencieuse sur l'intervention et le rôle des associations accréditées ou des représentants des salariés.

A.C. Côté pose ainsi les conséquences de ces nouvelles formes d'intervention sur les rapports collectifs de travail :

> « Ces lois d'une nouvelle génération sont donc destinées à assurer l'implantation, de façon graduelle ou collective, de programmes élaborés à l'échelle de l'entreprise, considérée comme collectivité de travail, et ce, sous l'égide d'intervenants administratifs en fixant ou en administrant le contenu au regard de missions ou d'objectifs spécifiques définis par l'État. Ces objectifs définissent une nouvelle conception du travail, des conditions de son exercice et même du droit du travail... La matière même de certaines des nouvelles lois, notamment à cause du tripartisme qu'elles concrétisent dans ces rapports collectifs au niveau de l'entreprise, entraînera vraisemblablement une mutation beaucoup plus fondamentale, puisqu'elles font intervenir, d'une façon nouvelle, comme variable dans ces rapports collectifs, les grandes politiques sociales de l'État. »[62]

Jusqu'ici nous abondons tout à fait dans le sens du professeur Côté ; d'abord sur l'identification et la caractérisation de ces nouvelles formes d'intervention ; et ensuite sur cette nouvelle variable qu'est l'intervention de l'État dans les rapports collectifs et l'impact profond qu'elle peut avoir sur leur évolution et plus généralement, sur l'évolution du droit du travail.

---

61. Idem, p. 265.

62. idem, p. 266.

Nous ne suivons pas toujours le professeur Côté cependant dans l'analyse qu'il fait des impacts de ces nouvelles lois sur les rapports collectifs. Le professeur Côté s'interroge sur l'effet de ces nouvelles interventions sur deux plans : quant à l'avenir des rapports collectifs, d'une part, et quant à leur équilibre, d'autre part.

Quant à l'avenir des rapports collectifs, il ne semble pas trop s'inquiéter : les récentes interventions normatives de l'État, que nous avons présentées et étudiées, ne seraient pas susceptibles d'avoir l'effet d'un frein à l'implantation des rapports collectifs. Elles ont bien sûr constitué une amélioration de la situation de très nombreux travailleurs non syndiqués. Cependant, on constate encore « un décalage quantitatif et qualitatif » entre les droits reconnus aux salariés qui ne bénéficient pas d'une convention collective et les droits généralement reconnus dans une telle convention, entre les syndiqués, et les non syndiqués. Sur ce constat, un consensus doit se faire. Mais quand l'auteur ajoute que l'effet des nouvelles interventions « pourrait être tout à fait à l'opposé » en favorisant le développement des rapports collectifs[63], cela ne nous semble pas relever de la même évidence. Ce n'est pas parce qu'on améliore les conditions minimales de travail qu'on favorise les rapports collectifs ou qu'il peut y avoir effet d'entraînement en ce sens.

Le taux de syndicalisation, durant les dernières années, n'a pas connu un mouvement vers la hausse. Bien sûr, la crise économique y est pour quelque chose, mais les règles et procédures actuelles d'accréditation, compte tenu de l'évolution de l'organisation du travail et du marché de l'emploi, expliquent en grande partie cette évolution. L'effet prévu par le professeur Côté ne pourrait s'avérer exact que dans la mesure où l'accès à la syndicalisation serait adapté aux nouvelles conditions. Par exemple, syndiquer des travailleurs à temps partiel, temporaires ou surnuméraires, etc. ou syndiquer de petites unités où sévit un fort roulement de personnel est objectivement difficile pour des raisons évidentes. Or l'évolution de la structure du marché de l'emploi dégage une tendance quant à la multiplication de ces différents statuts de travail. La syndicalisation et le développement des rapports collectifs s'en trouvent d'autant moins facilités à moins qu'on en change les règles.

Ces considérations ne font toutefois que poser certaines conditions objectives dans lesquelles se développent les rapports collectifs. L'analyse doit nécessairement en tenir compte, mais l'hypothèse de A.C. Côté ne s'en trouve pas encore invalidée pour autant. Ce dernier poursuit :

> « Il y a plus, cependant. L'abondance, la complexité et les coûts parfois inhérents à l'exercice ou à la sanction efficace de ces droits reconnus ou accessibles aux salariés ne créent-ils pas une situation où sans le soutien, face à l'employeur et aux multiples intervenants administratifs ou juridictionnels d'un support organisationnel présent en milieu de travail, cet exercice ou cette sanction risquent d'être problématiques, voire parfois compromis ? »[64]

Une autre raison qu'il invoque à l'appui de son argumentation porte sur la dynamique, en quelque sorte, mise en oeuvre par ces nouvelles interventions :

> « Sur un autre plan, les lois normatives de la seconde génération – celles qui confient à l'entreprise la mission de définir ou de proposer les modalités spécifiques d'application en son sein de politiques sociales définies par l'État – permettent et visent de façon expresse ou implicite, à travers l'appel à la concertation qui les sous-tend, la participation de la collectivité des salariés au processus d'élaboration et d'implantation de « programmes » ou de « plans » sur des objets précis. »[65]

Cette « participation » n'entraînerait-elle pas « un besoin d'appuis techniques et de *know how*, » ce qui amènerait les collectivités de salariés à rechercher ou accueillir positivement les services des organisations syndicales ? C'est logiquement possible, mais pratiquement inexact à notre avis. Pour deux raisons. D'abord, il faudrait que ces collectivités *existent* de façon plus structurelle, non pas comme seule « assemblée générale ». Il faudrait au moins que les mécanismes de participation des travailleurs instaurés par ces dispositions législatives créent un sentiment d'identification ou au moins mettent en oeuvre les conditions pour que devienne « visible » et ressentie la « collectivité des travailleurs et travailleuses » conduisant à une véritable autodétermination. Ce qui est loin d'être évident à notre avis. En effet, tant les structures du marché de l'emploi actuel que les formes que revêtent ces nouvelles interventions ne favorisent pas une telle identification ; les programmes qui doivent être mis en oeuvre au sein des entreprises organisent une « représentation » et une « participation » des travailleurs d'une manière par ailleurs questionnable, mais ne structurent en rien ni ne

63. Idem, p. 267.

64. Loc. cit.

65. Idem, p. 268.

suscitent spontanément le développement d'une « collectivité » qui se saisirait comme telle sur une base autonome. Dans la plupart des législations identifiées, on remarque que l'association accréditée peut être retenue lorsqu'elle existe mais on n'y réfère pas toujours. On réfère à l'assemblée des travailleurs, bien souvent, comme on réfère à la population en général.

En second lieu, c'est qu'une autre caractéristique, non identifiée par le professeur Côté, définit à notre sens ces nouvelles interventions : la tendance à « l'institutionnalisation ». Ces nouvelles interventions créent elles-mêmes leurs propres mécanismes de supports organisationnels, d'appuis techniques, de *know how* et cela sans retenir forcément le principe des rapports collectifs. En effet, ces lois donnent pour fonctions et devoirs aux organismes qu'elles instituent de faire de l'éducation et de la recherche, elles prévoient même une certaine prise en charge des recours, fournissent les services d'enquête etc. Ce sont des institutions qui tiennent compte bien sûr de la présence syndicale, mais qui ne l'intègrent pas ; elles se développent à côté, en parallèle, sinon en concurrence. Le travailleur non syndiqué n'en reste pas moins seul et inorganisé, bien qu'il soit sûrement mieux encadré sur le plan institutionnel. La question n'est pas de rejeter d'emblée toutes ces nouvelles interventions et surtout leurs objectifs, mais de connaître et d'évaluer des formes qui privilégient l'institutionnalisation plutôt que la dynamisation des forces et organisations sociales et ce, sur une base autonome et collective. Une telle institutionnalisation, structurée et encadrée par « l'agent administratif » (de l'État) ne favorise pas de façon évidente, bien au contraire, la dynamique des rapports collectifs. À moins qu'on ne les conçoive en dehors de la syndicalisation. Il nous semble qu'elle sert surtout l'État.

Car ces nouvelles interventions peuvent produire un autre effet, portant sur l'équilibre des rapports collectifs. Ce qu'a fort bien identifié le professeur Côté :

> « Là où les nouvelles lois sont susceptibles d'avoir un impact plus sérieux ou plus direct sur les rapports collectifs, c'est précisément lorsqu'elles ont pour objet d'introduire dans le cadre de ces rapports, des objectifs de négociations ou des missions devant déboucher sur l'élaboration de « programmes » sur des matières spécifiques relatives aux conditions de travail ou encore destinées à assurer l'application, au sein de l'entreprise, de politiques sociales. »[66]

Si tel est le cas, il devient d'autant plus important d'assurer l'organisation autonome des travailleurs. Sinon, et à la limite, il ne faudra plus parler d'une implication des travailleurs dans une dynamique collective. Que de telles interventions aient des impacts importants, il ne faut pas le craindre a priori ; cela fait partie de la dynamique de changement. Que l'État mette de l'avant des objectifs qui font souvent l'objet d'un consensus plus ou moins général, c'est un chose. Mais la forme de ses interventions n'est pas indifférente et le danger est possible que des législations portant sur les rapports de travail produisent des effets de manière à ce que la dynamique collective soit subordonnée à la dynamique de la raison d'État où le droit du travail devient un instrument utilitaire privilégié de ce processus. C'est ce qui risque de se produire si la loi n'intègre pas mieux la dynamique des rapports collectifs. La **Charte des droits et libertés de la personne** est silencieuse sur la participation des associations accréditées, mais paradoxalement s'ouvre à une dynamique collective en autorisant des groupes voués à la défense des droits et libertés à agir directement auprès de la Commission. Il nous semble que la défense des droits est mieux desservie par la reconnaissance et l'intégration large des organisations et collectivités autonomes regroupant les communautés d'intérêt.

---

66. Idem, p. 270.

Chapitre III
Les effets économiques des normes minimales du travail

Quels sont les effets de la fixation réglementaire de normes minimales de travail sur les divers aspects du fonctionnement de l'économie ? Quelles sont les conséquences des normes sur les coûts de production et la compétitivité des entreprises ? Comment ces dernières réagissent-elles à une modification légalement imposée de leurs coûts ? Comment les travailleurs réagissent-ils ? Quels types d'entreprises et quelles catégories de travailleurs sont les plus susceptibles d'être touchés par ces mesures et comment le seront-ils ? Peut-on établir théoriquement sinon même mesurer empiriquement des liens entre les normes minimales de travail, les coûts de production, le niveau de l'emploi, le taux d'activité, le chômage, l'inflation, la distribution des revenus, et même la croissance économique ?

Ces questions sont extrêmement complexes. Elles font l'objet, depuis près d'un siècle, de débats d'autant plus passionnés que sont en jeu des considérations de justice sociale et d'efficacité économique. Derrière d'apparentes divergences théoriques s'opposent souvent, en définitive, des conceptions différentes de la société. C'est un domaine où la frontière entre ce que certains appellent « l'économie normative » et « l'économie positive » est très difficile à situer.

Et encore ce débat porte-t-il presqu'exclusivement sur le salaire minimum. Il est vrai que cette norme est, sur le plan économique, de loin la plus importante. Mais les autres normes, qui sont souvent aussi importantes pour la qualité de vie des travailleurs, ont aussi des effets économiques. On a réglementé les heures de travail avant les salaires et déjà cela avait déclenché un débat entre économistes. Par exemple, dès 1837, Nassau Senior avait écrit, dans *Letters on the Factory Act, as it affects the cotton manufacture* (Londres, 1837), que la réduction d'une heure (de 12 1/2 heures à 11 1/2 heures par jour) de la journée de travail des personnes de moins de dix-huit ans allait faire disparaître le profit net des entreprises et donc les forcer à fermer leurs portes.

Parmi les autres normes, certaines sont qualitatives, telles les règles de santé et de sécurité, de cessation d'emploi, de protection contre la discrimination ; il est extrêmement difficile d'en mesurer les effets économiques. D'autres sont quantifiables : heures de travail, rémunération du temps supplémentaire, congé hebdomadaire, congés fériés, durée des vacances payées. Il demeure néanmoins difficile d'en évaluer avec précision les coûts et les effets économiques.

> « Une autre conclusion du présent rapport, une conclusion déterminante en termes politiques, c'est que nous ne disposons pas encore de renseignements suffisants pour quantifier de façon précise le coût des normes de travail (...). En termes plus clairs, il est impossible à l'heure actuelle de fonder l'application ou le rejet d'une série de normes internationales du travail sur des critères de nature économique » (G. Kendall, 1982, p.52).

Nous allons d'abord procéder à une revue de littérature théorique sur ces questions. Nous ne serons pas exhaustifs, mais il est important de présenter les principales contributions représentatives des divers courants d'analyse. Nous le ferons de manière chronologique et nous verrons que, très tôt, les éléments fondamentaux des problématiques étaient en place, les sophistications ultérieures masquant souvent les enjeux politiques. Nous présenterons ensuite les principales conclusions des nombreuses recherches empiriques qui ont été effectuées depuis deux décennies sur les effets économiques des salaires minima.

1. Salaire minimum et théories économiques

Il est courant de lire, sous la plume de nombreux économistes, qu'il existe actuellement au sein de la « profession » un accord général quant aux effets, sur le plan théorique, de l'imposition d'un salaire minimum dans un marché du travail donné. On en conclut même parfois que la popularité des lois du salaire minimum découle de l'ignorance du public relativement aux lois de l'économie (F.G. Steindl, 1973, p.133). Une revue plus attentive de la littérature oblige toutefois à nuancer considérablement cette certitude et donne à voir plusieurs visions contradictoires.

1.1 Les premières recherches

1.1.1 Clark et les fondements de l'analyse néo-classique

L'analyse néo-classique des effets de la fixation réglementaire d'un salaire minimum a d'abord été formulée en 1913, par John Bates Clark. Il faut souligner que Clark est souvent considéré comme le quatrième fonda-

teur indépendant, après Jevons, Menger et Walras, de la théorie néo-classique des prix et de la répartition des revenus. Il a eu, aux États-Unis, une très grande influence sur la pensée économique. Clark a démontré en particulier comment, en situation d'équilibre, le salaire doit être égal à la valeur de la productivité marginale du travail et le profit à celle du capital.

Cette théorie est fondée sur des hypothèses particulières relatives aux comportements des agents (maximisation des satisfactions, minimisation des coûts) et aux propriétés des facteurs de production (productivité marginale décroissante des facteurs par ailleurs mesurables physiquement)[1].

Clark ne fait donc qu'appliquer son analyse de la répartition à la question du salaire minimum dont il dit au départ qu'elle soulève, à juste titre, de vives passions. Si l'économie de marché, en effet, est incapable d'assurer des conditions de vie décentes aux travailleurs, alors il faut se tourner vers le socialisme ou quelqu'autre forme de planification. Il faut souligner qu'à l'époque où il écrit, seuls l'Australie, la Nouvelle-Zélande, l'Angleterre et l'état du Massachusetts avaient des lois du salaire minimum. Clark affirme d'abord que, de même que toute hausse de prix diminue les ventes, la hausse des salaires diminue la quantité demandée de travail et donc le nombre de travailleurs employés. Le salaire est égal à la valeur de la productivité marginale du travail qui est par hypothèse décroissante. Une hausse du salaire des travailleurs les moins bien payés au-dessus de leur productivité marginale amènera donc les employeurs à diminuer l'emploi de ces travailleurs jusqu'à ce que l'équiblibre soit rétabli.

> « For all these reasons, a forcible raising of the rate of wages for workers of the lowest grade will lessen the number employed » (Clark, 1913, p.291).

Toutefois Clark, comme plusieurs de ses contemporains, est moins péremptoire que les théoriciens néo-classiques actuels dans ses affirmations et reconnaît que la réalité peut, à certains égards, se distinguer de son modèle théorique et nécessiter une intervention étatique. Ainsi l'absence de syndicats peut-elle inciter des employeurs à payer les travailleurs en-dessous de leur productivité marginale :

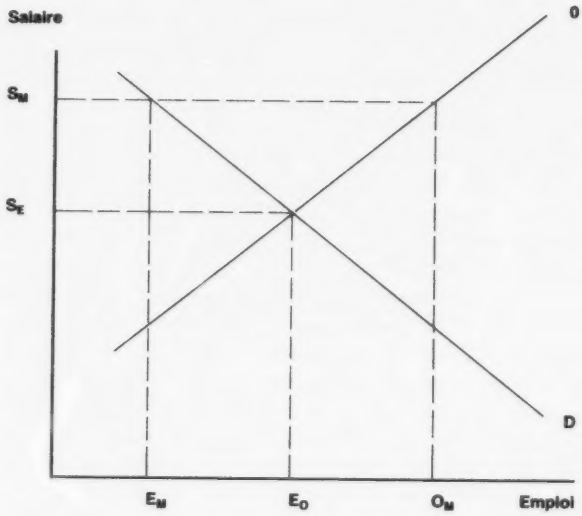
> « In the absence of a strong trade union an employer may take advantage of the necessities of an individual employee and secure his or her labor at a rate that is distinctly below what it is worth as measured by the productivity test. This fact affords the clearest justification of the principle of trade union » (Clark, 1913, p.292).

L'établissement d'un salaire minimum légal peut donc être justifié. Ce qui est dommageable, c'est un niveau trop élevé du salaire minimum qui provoque des mises à pied et a donc l'effet inverse de celui qui est recherché.

L'argumentation néo-classique peut être illustrée de la manière suivante (voir figure III-1).

FIGURE III-1

Marché du travail en situation de concurrence



La figure III-1 représente le marché du travail, pour lequel le salaire *réel* d'équilibre est S_E, l'emploi étant donné par E_O. Si le salaire minimum est fixé légalement à S_M, la demande d'emploi sera réduite à E_M et l'offre passera à O_M. L'emploi est donc réduit de $E_O - E_M$, l'ampleur de la réduction d'emploi étant déterminée par l'élasticité de la demande de travail. Compte tenu

---

1 Cette théorie a été vivement critiquée, en particulier par Sraffa et le courant post-keynésien (voir chapitre I, notes 4 à 6). Plusieurs des plus éminents théoriciens néo-classiques, au premier rang desquels P.A. Samuelson, ont reconnu le bien-fondé de certaines des critiques de Sraffa. Il est d'autant plus remarquable de constater que la littérature néo-classique actuelle ne tient aucun compte de ces critiques et reprend, en les sophistiquant,les analyses de Clark. L'une des principales conclusions de Sraffa est la suivante : on ne peut mesurer le capital indépendamment de la connaissance des prix et du taux de profit. Dès lors, il n'existe pas de « productivité marginale du capital » à laquelle s'égalise le profit. À partir de là, la théorie néo-classique de la répartition s'écroule. Voir à ce sujet, G.C. Harcourt, *Some Cambridge Controversies in the Theory of Capital*, Cambridge, Cambridge University Press, 1972.

de l'augmentation du salaire et de l'élasticité de l'offre, une quantité supplémentaire OM – EO d'emploi est offerte à SM, de sorte que l'offre excédentaire de travail est donnée par OM – EM. Ce modèle s'applique à une industrie dans une situation de concurrence parfaite. Il constitue le cadre d'analyse néo-classique habituel. Toutefois, il faut noter que l'argumentation de Clark est plus subtile. Ses remarques sur les conséquences de l'absence de syndicat en font un précurseur de l'analyse du monopsone (voir plus loin, figure III-2), centrée sur l'entreprise plutôt que l'industrie. De ce fait, la figure III-1 ne rend pas totalement justice à sa théorie. Nous avons toutefois choisi de la présenter ici, compte tenu du fait qu'elle figure dans plusieurs analyses néo-classiques et que Clark est le précurseur de ces analyses. Comme en plusieurs cas dans l'histoire de la pensée économique, on peut d'ailleurs constater, depuis ce temps, un certain appauvrissement du contenu des modèles théoriques élaborés nonobstant leur sophistication croissante.

1.1.2 Les autres contributions

Outre Clark, plusieurs auteurs avaient commencé, à cette époque, à se pencher sur la question de l'impact économique du salaire minimum. Dès 1907, Lees-Smith, se fondant sur le fait que les salaires dépendent du produit du travail, conclut lui aussi que l'effet de l'établissement d'un minimum général sera d'accroître le chômage. Il ajoute aussi que la fixation de salaires minima peut entraîner un accroissement de la productivité.

C'est ce dernier effet qui sera mis de l'avant dans le vigoureux plaidoyer en faveur du salaire minimum publié par Sidney Webb en 1912. Comme l'analyse de Clark représentait l'archétype des critiques du salaire minimum, le texte de Webb constitue le modèle des argumentations favorables et contient plusieurs thèses qui seront reproduites ultérieurement. De plus, Webb élargit ses considérations aux autres normes du travail. Voici comment il présente, au départ, les attaques contre le salaire minimum :

> « In 1896, largely out of humanitarian feeling for five specially « sweated » trades, provision was made for the enforcement in those trades of a Legal Minimum Wage. Naturally this was opposed by all the arguments with which we are familiar – that it was « against the laws of Political Economy », that it would cause the most hardly pressed businesses to shut down, that it would restrict employment,that it would drive away Capital, that it would be cruel to the aged worker and the poor widow, that it could not be carried out in practice, and so on and so forth. »(S. Webb, 1912, p.973).

Après avoir indiqué que, contrairement aux prédictions pessimistes des économistes, les emplois se sont en fait accrus, Webb souligne que les entrepreneurs eux-mêmes apprécient une loi du salaire minimum, à condition qu'elle soit légalement appliquée, puisqu'elle brise la concurrence déloyale par les salaires. Mais les considérations les plus importantes concernent l'impact du salaire minimum et ceux des autres normes sur la productivité. Comme, avant lui, McCulloch, Marshall et plusieurs autres économistes, Webb explique comment l'amélioration des conditions de travail et la hausse des salaires ne peuvent qu'accroître la productivité de tous les facteurs de l'entreprise ainsi que l'efficacité de la gestion, tout en étant essentielles pour prévenir ce qu'il appelle la « dégradation nationale » :

> « In short, whether with regard to labor or capital, invention or organizing ability, the mere existence of a Legal Minimum Wage in any industry promotes alike the selection of the most efficient factors of production, their progressive functional adaptation to a higher level, and their combination in the most advanced type of industrial organization. And these results are permanent and cumulative » (S. Webb, 1912, p.985).

Dans un article publié en 1917, James Le Rossignol s'oppose à l'affirmation de Webb et de plusieurs autres économistes qui assimilent les effets du salaire minimum et ceux des autres normes minimales de travail. Selon lui, la législation sur les conditions de travail a tendance à réduire les taux de salaire alors que la législation sur les salaires réduit l'emploi :

> « The minimum wage, therefore, is not merely the latest of the long series of common rules, but it is, as Judge Cleeton says, a complementary measure designed to make the other rules effective » (Le Rossignol, 1917, p.252).

Toutefois, cet effet sur l'emploi est loin d'être aussi désastreux que ne le laissent prévoir les modèles théoriques qui supposent, par exemple, que les salaires effectifs sont toujours égaux aux salaires normaux prévus par la théorie. Le Rossignol souligne d'ailleurs que les complexités à ce sujet sont tellement nombreuses qu'il est difficile de prévoir avec exactitude des résultats. Il est le premier à présenter une analyse empirique des expériences de salaire minimum, dont il conclut qu'elles n'ont pas eu, sur l'emploi et les coûts de production, les conséquences prévues, quoiqu'on ait assisté à une certaine hausse du chômage. De même a-t-on pu constater

un certain accroissement de la productivité, mais aucune conclusion définitive ne peut être tirée : « il est clair que la fixation de salaires minima provoque la sélection de travailleurs plus efficaces mais il n'est pas aussi clair qu'elle accroisse l'efficacité de ceux qui étaient auparavant inefficaces » (Le Rossignol 1917, p.272).

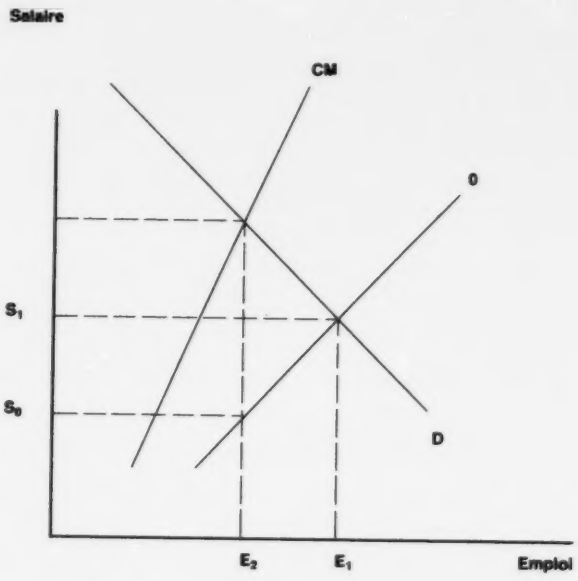
En 1932, John Hicks rassemble en un manuel célèbre et influent, *The Theory of Wages*, les thèses essentielles de l'école néo-classique sur les salaires et le marché du travail. Ce manuel traite entre autres de la réglementation du salaire minimum et des autres conditions de travail. Hicks reprend, en la raffinant et en la développant, l'analyse de Clark. Il examine la situation où la loi du salaire minimum ne s'applique qu'à un secteur de l'économie montrant que, dans ce cas, l'emploi diminuera dans le secteur couvert et que les travailleurs chercheront de l'emploi dans le secteur non couvert. Hicks indique aussi que les entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre seront plus touchées. L'élasticité de la demande de main-d'oeuvre est plus grande pour ces firmes, comme pour celles qui ont une élasticité de demande plus grande pour leur produit et celles pour qui l'élasticité de substitution entre le capital et le travail est plus considérable. Tous ces facteurs, selon la théorie néo-classique, contribuent donc à aggraver l'effet du salaire minimum sur l'emploi.

Certains économistes de la tradition néo-classique ont toutefois reconnu que le fonctionnement du marché, en particulier dans le cadre de l'existence de monopoles et de monopsones, pouvait susciter un phénomène d'exploitation des travailleurs, qu'une fixation légale du salaire minimum pouvait contrer, même si elle avait pour effet de diminuer l'emploi pour certaines catégories de travailleurs. Ainsi Joan Robinson, dans l'*Economie de la concurrence imparfaite* (1933), expose géométriquement le cas dans lequel une hausse du salaire peut accroître l'emploi. Il s'agit de la situation de monopsone où la firme a, face à elle, une courbe d'offre de travail croissante et donc une courbe de coût marginal telle qu'en chaque point le coût marginal excède le prix d'offre.

L'équilibre pour la firme est déterminé par l'interaction entre la courbe de demande et la courbe de coût marginal. Le niveau d'emploi sera alors de E_2 et le salaire de S_0. Le salaire sera donc inférieur à la valeur du produit marginal du travail. Telle est, pour les théoriciens néo-classiques, la définition de l'exploitation.

FIGURE III-2

Marché du travail en situation de monopsone



On voit clairement, d'après la figure III-2, qu'une hausse du salaire, par voie législative, de S_0 à S_1 aura pour effet d'*accroître* l'emploi de E_2 à E_1. Par contre, au-delà de ce niveau, l'effet sera celui prédit par la théorie néo-classique. Cette approche, reprise dans une bonne partie de la littérature ultérieure, soulève toutefois un certain nombre de difficultés. On suppose implicitement qu'on part d'une situation où il n'y a pas de salaire minimum. En réalité, dans une situation courante, on ne part pas de S_0. L'analyse des processus d'ajustement est alors beaucoup plus complexe. De plus, on suppose toujours que, dans le cadre du marché du travail, les ajustements se font par les prix, alors que les premières analyses néo-classiques du marché discutent autant des ajustements par les quantités. Concernant l'analyse générale du marché en situation de monopoles et de monopsones, Joan Robinson affirme dans la seconde édition de son livre qu'elle se trompait en considérant l'existence d'une courbe de demande considérée comme invariante pendant une période indéterminée. Ce qui importe, c'est l'offre. Elle ajoute que l'une de ses conclusions majeures – oubliée par la tradition orthodoxe – est d'avoir « réussi à prouver, dans le cadre de la théorie orthodoxe, qu'il n'est pas exact que les salaires soient normalement égaux à la valeur du produit marginal du travail » (Robinson, 1975). Mais cela nous fait passer du cadre néo-classique au cadre keynésien.

1.2 Keynes et l'approche keynésienne

Il est fort peu question, dans les écrits de Keynes, du salaire minimum. Mais la *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie* formule, quant à la vision néo-classique du marché du travail, une critique décisive qui a des conséquences déterminantes pour l'analyse du salaire minimum[2]. Dans la théorie keynésienne, le modèle de détermination simultanée de l'emploi et du salaire réel représenté par la figure III-1 disparaît. Keynes souligne que le rapport de force entre employeurs et travailleurs détermine le salaire monétaire. Le niveau de l'emploi est quant à lui déterminé par de toutes autres forces. C'est la demande effective, fondée sur les prévisions de dépenses de consommation et d'investissement, qui détermine le niveau de la production et celui de l'emploi. Il peut donc très bien se trouver, dans cette perspective, qu'une hausse de salaire stimule l'emploi à travers son effet sur la demande de consommation. Et la propension marginale à consommer est d'autant plus élevée que le niveau de revenu est bas. Avant même la publication de la *Théorie générale*, Keynes avait déjà indiqué, contre l'avis des économistes les plus en vue, tels Hicks et Pigou, qu'il était illusoire et dangereux de penser qu'une baisse des salaires réels allait stimuler l'emploi en temps de dépression. C'est, encore aujourd'hui, un remède souvent proposé pour mettre fin à la stagnation. Pour Keynes, la flexibilité des salaires, essentielle au fonctionnement du modèle néo-classique, est néfaste :

> « C'est une contre-vérité qu'une politique de salaires souple soit un attribut logique et spécifique d'un système fondé dans son ensemble sur le principe du laissez-faire. Une telle politique ne pourrait réussir que dans une société soumise à une forte autorité, capable d'imposer des réductions de salaires soudaines, profondes et générales. Sa mise en oeuvre pourrait se concevoir en Italie, en Allemagne ou en Russie, mais non en France, aux États-Unis ou en Grande-Bretagne » (Keynes, 1976, p.272-273).

Weir M. Brown fut l'un des premiers, en 1940, à appliquer la problématique keynésienne à la question du salaire minimum. Pour Brown, deux défauts majeurs des approches néo-classiques sont les hypothèses de concurrence pure et de pleine utilisation des facteurs de production. De plus, on ne distingue pas les effets du salaire minimum sur une firme et ses effets sur l'ensemble de l'économie. Dès que ces hypothèses sont relâchées, les résultats, quoiqu'incertains, sont différents de ceux que prévoit la théorie néo-classique. L'élévation du salaire minimum a pour effet de modifier la répartition des revenus dans la société, en faveur des plus bas salariés. Cela accroîtra le niveau de consommation dans l'économie et donc le niveau de l'emploi nécessaire pour satisfaire la demande accrue. La production nationale augmentera aussi, quoiqu'à un degré peut-être moindre, compte tenu des rendements décroissants. Les prix sont susceptibles d'augmenter aussi, mais le salaire réel des plus bas salariés augmentera. Il faut toutefois se garder de conclusions trop affirmatives, compte tenu de la multitude des facteurs en jeu :

> « It seems probable that adoption of a wage which would raise considerably the incomes of those who formerly had been receiving the very lowest incomes and which would bring the wage scales of all firms into some rough conformity with the marginal productivity of the system would be likely to be followed by more consequences favorable to the maintenance of the level of employment than unfavorable. And it is possible that in some circumstances there might even be some increase in employment. » (W.M. Brown, 1940, p.107).

L'argumentation de Brown fut développée par Bronfenbrenner (1943), qui a proposé un modèle mathématique et intégré l'effet de la hausse du salaire minimum sur l'accroissement de la productivité[3].

1.3 Les développements contemporains

La période d'après-guerre voit, sur un plan général, les développements théoriques suivants. La théorie microéconomique néo-classique est de plus en plus perfectionnée et sophistiquée, faisant appel à un appareil mathématique complexe. La théorie keynésienne est soumise à un double traitement. Interprétée par des auteurs tels que Hicks et Samuelson, elle est intégrée à la théorie néo-classique, dont elle devient un cas particulier. D'autres auteurs, Kalecki, Harrod, Kaldor et Robinson, développent les thèses de Keynes dans une direction opposée à la théorie néo-classique. C'est l'école post-keynésienne. Évidemment, selon qu'on se situe dans la problématique néo-classique ou la problématique post-keynésienne, l'analyse des effets du salaire minimum sera tout à fait différente.

---

2. Voir à ce sujet le chapitre I, section 1.1.

3. Voir les critiques, d'un point de vue néo-classique, de Mikesell (1940) et Hagen (1940).

1.3.1 L'approche néo-classique

En 1946, George Stigler publie un article célèbre sur la politique du salaire minimum qui, encore aujourd'hui, est considéré comme un classique en la matière et auquel se réfèrent la plupart des auteurs actuels. Il est fondé sur l'hypothèse que « chaque travailleur reçoit la valeur de son produit marginal en situation de concurrence » (Stigler, 1946, p.358). Dès lors, la hausse du salaire minimum ne peut avoir que deux effets : la mise à pied de travailleurs ou l'accroissement de la productivité des travailleurs peu efficaces. Compte tenu de la nature des entreprises à bas salaires (forte concurrence, forte intensité de main-d'oeuvre), il est peu probable que le dernier effet – en particulier par le biais de « l'effet de choc »[4] –, soit important. De même Stigler reconnaît-il que, dans le cas de monopsone décrit par Joan Robinson, la hausse du salaire minimum peut théoriquement mener à une hausse de l'emploi ; en pratique toutefois, cette situation lui paraît peu probable. L'effet net du salaire minimum sera donc de « réduire la production totale et diminuer les gains des travailleurs qui recevaient préalablement moins que le minimum » et on peut présumer que « les effets nets du salaire minimum sur l'emploi total sont négatifs » (Stigler, 1946, p.361). Stigler met, par ailleurs, de l'avant une idée devenue aujourd'hui très populaire. Il n'y a pas, écrit-il, de lien simple et univoque entre le salaire horaire et le revenu familial. La lutte contre la pauvreté étant, selon lui, l'un des deux objectifs des lois de salaire minimum – l'autre étant la réduction du contrôle de l'employeur sur les salaires –, on peut dès lors se questionner sur l'efficacité de ce moyen pour arriver à cette fin. L'équité impliquant qu'on aide les pauvres en fonction de leurs besoins plutôt que de leurs occupations, un impôt négatif sur le revenu serait sans doute plus efficace qu'une politique de salaire minimum[5].

Après la contribution de Stigler, quelques perfectionnements sont apportés à l'analyse sans que rien ne soit modifié sur le fond. Harry Johnson, dans un article publié en 1969, démontre que l'analyse traditionnelle, fondée sur les méthodes de l'équilibre partiel, peut être traitée par les méthodes de l'équilibre général, qui permettent de démontrer plus rigoureusement les résultats néo-classiques habituels :

> « It is a familiar notion to economists, though a strangely unfamiliar one to the general public, that minimum wage laws, though they benefit those workers who are successful in obtaining employment in the industries subject to them, tend to create unemployment or else to drive a number of workers into the equivalent of the « subsistance sector » of the economy » (Johnson, 1969, p.598).

Ce résultat est modifié dans le cas où le salaire minimum n'est appliqué qu'à un secteur de l'économie. Il est alors possible, contrairement à ce qu'enseigne l'analyse menée selon les méthodes de l'équilibre partiel que le salaire minimum se révèle bénéfique pour l'ensemble des travailleurs.

Hashimoto et Mincer (1971) et Welch (1974) ont, de leur côté, souligné la distinction entre les effets du salaire minimum sur l'emploi et ses effets sur le chômage. En effet, si l'on se réfère à la figure III-1, la diminution de l'emploi est donnée par Eo – Em. Le chômage quant à lui est donné par Om – Em et son taux, par le rapport entre l'offre excédentaire de travail et la population active. Or la population active peut varier à la suite de l'augmentation du salaire minimum. La courbe d'offre de travail peut donc se modifier :

> « Because of the ambiguity of the standard model concerning effects of minimum wages on unemployment, it is surprising that the majority of empirical analyses of minimum wage effects have focused on unemployment rather than on employment where, at least for competitive markets, predictions are unambiguous » (Welch, 1974, p.291).

Tout en soulignant, dans un article publié en 1976, que l'analyse publiée par Stigler trente ans plus tôt demeure plus que jamais d'actualité, Jacob Mincer la perfectionne en distinguant les secteurs régis par le salaire minimum de ceux qui ne le sont pas et surtout en introduisant dans l'analyse le degré de conformité des employeurs à la loi. En effet, si les lois de salaire minimum et de normes minimales ne sont pas respectées, les analyses dont nous faisons état perdent beaucoup de leur signification. Ashenfelter et Smith (1979) analysent en détail, au moyen d'un modèle mathématique, ce problème de conformité à la loi, pour en conclure ceci :

> « That is, employers will violate the laws if the proportionate employment decline resulting from the law is greater than twice the proportionate excess of penalities over expected wagebill savings » (Ashenfelter et Smith, 1979, p.336).

---

4. Dans la littérature anglo-saxonne sur le salaire minimum, le « shock effect » renvoie à l'incitation à innover que les hausses de salaire minimum provoquent chez les entrepreneurs. Cet effet est une des voies possibles pour accroître la productivité du travail.
5. Parmi les critiques du modèle de Stigler et de l'approche néo-classique concernant le salaire minimum, on peut noter celles de Lester (1947) et Blum (1947).

1.3.2 Autres approches

Dans la perspective post-keynésienne, il ne saurait être question d'envisager une chaîne de causalité menant de la hausse du salaire minimum réel à la baisse de l'emploi. Le marché du travail n'est pas un véritable marché ; ni la demande ni l'offre de travail ne sont des fonctions du salaire réel. Le salaire réel dépend du taux de l'investissement et du rythme de la croissance économique. Il n'évolue pas nécessairement de la même manière que le salaire nominal. Il n'agit pas de manière à équilibrer un marché. La demande de travail par les entreprises dépend en dernière analyse de la demande effective anticipée pour la production. L'offre de travail, quant à elle, découle de facteurs démographiques et socioculturels[6].

L'analyse post-keynésienne peut être combinée avec certaines hypothèses relatives au marché du travail ; elles sont avancées par des économistes néo-institutionnalistes et permettent de jeter un éclairage nouveau sur la question de salaire minimum. Il s'agit de la théorie de la segmentation du marché du travail. Nous avons fait état ailleurs[7] des principaux aspects de cette théorie selon laquelle il existe en fait deux marchés du travail : un marché primaire caractérisé par des salaires élevés et une productivité élevée des entreprises et un marché secondaire caractérisé par de bas salaires, de mauvaises conditions de travail, une productivité peu élevée des entreprises et un fort taux de roulement des travailleurs. Dans un article consacré au rôle de la législation du salaire minimum, Piore souligne qu'on connaît peu de choses sur la détermination des salaires dans le secteur secondaire. Il semble possible de conclure, à partir d'études empiriques, qu'une partie des salaires du marché secondaire est déterminée de la même manière que ceux du dernier tiers du marché primaire, les syndicats servant de canal de transmission. Les autres salaires semblent être caractérisés par la stagnation. Ils changent peu malgré les variations dans les conditions du marché du travail et lorsqu'ils changent, c'est précisément sous l'impulsion des changements dans la législation du salaire minimum. Ni les travailleurs ni les firmes ne se sentent liés dans ce marché. Les mécanismes par lesquels le salaire minimum agit, dans l'un comme dans l'autre marché, apparaissent toutefois comme assez obscurs. Dans ses enquêtes, Piore a observé que, dans certaines régions, semble s'imposer comme salaire minimum effectif un minimum social plutôt que statutaire, établi sur la base de considérations morales. Ailleurs, le salaire minimum constitue une substitution du contrôle étatique à celui du patron. Tels sont, à son avis, les systèmes européens de salaire minimum, à l'exemple de ceux de France et d'Italie.

> « Thus, our observations in the secondary labor market suggest that wage determination is somewhat less distinctive than it is in the primary sector. A considerable part of the secondary wage structure is tied into the primary sector, largely through union organization. The floor for the structure is also set institutionally, through minimum wage legislation » (Piore, 1979, p.205).

On peut, pour caractériser simplement ce « modèle mixte », dire que la demande de main-d'oeuvre est expliquée par la théorie keynésienne alors que l'offre est expliquée par la théorie de la segmentation. Le niveau de l'emploi dans l'économie est déterminé par la demande effective dont l'élément moteur est la demande d'investissement, fondée sur les prévisions des entrepreneurs. Il n'y a pas de lien, à ce niveau, entre emploi et salaire. Tout au plus peut-il exister un lien opposé à celui que prévoit la théorie néo-classique. Un salaire nominal élevé est en effet susceptible de stimuler la demande effective. Un salaire minimum élevé est d'autant plus apte à assurer cet effet qu'il constitue le revenu de travailleurs pour lesquels la propension marginale à consommer est très élevée.

Cette analyse, il va de soi, est menée dans le cadre d'une économie fermée, comme du reste toutes celles dont nous avons fait état jusqu'à maintenant. Il faut signaler à ce sujet que le domaine des relations internationales est l'un de ceux qui est le moins développé dans la théorie post-keynésienne. On peut toutefois estimer, en première analyse, que les principales conclusions des modèles proposés ne sont pas radicalement modifiées par la prise en considération du commerce extérieur. Cela est d'autant plus vrai, évidemment, que les secteurs régis par le salaire minimum sont moins exposés à la concurrence internationale.

L'hypothèse de la dualité ou de la segmentation du marché complète ce modèle en spécifiant les modalités institutionnelles de détermination du salaire nominal et de ses variations. Le marché primaire correspond aux hypothèses caractéristiques de la théorie post-keynésienne, qui se veut un modèle pour expliquer le fonctionnement d'économies à forte composante oligopolistique. Le niveau des salaires y est déterminé par un rapport de force évoluant au gré de la conjoncture et dans lequel la puissance syndicale est un facteur impor-

6. Voir par exemple H. Appelbaum (1979).
7. Voir chapitre I, section 1.1 et note 8.

tant. La question du salaire minimum ne se pose pour ainsi dire pas dans ce marché. Elle se pose dans un marché qui en est séparé de manière étanche, le marché secondaire, dont on peut dire qu'il a une grande importance quant au nombre de personnes qu'il touche mais une importance économique plus limitée. C'est dans ce seul marché, et non à l'échelle de l'ensemble de l'économie, que doivent être étudiés les effets économiques du salaire minimum. C'est dans ce secteur, par exemple, que l'« effet de choc » peut avoir un sens. Dans ce marché caractérisé par un fort taux de roulement de la main-d'oeuvre, le salaire minimum peut être considéré comme jouant un rôle stabilisateur[8].

Outre les approches post-keynésiennes et néo-institutionnelles, d'autres approches théoriques peuvent jeter un éclairage différent sur la question du salaire minimum. Pour la théorie marxiste en particulier, le chômage constitue un élément essentiel de régulation de la main-d'oeuvre. Le marché secondaire devient, dans cette théorie, le lieu de constitution de l'« armée de réserve industrielle ». Marx n'a pas analysé la question du salaire minimum, mais il a proposé une étude de la législation pour limiter la journée de travail qu'on a appliquée au salaire minimum. Ces législations sont vues comme étant à la fois le résultat d'un pression victorieuse de la classe ouvrière et le moyen indispensable d'assurer la reproduction de cette classe. Il s'agit donc, pour ainsi dire, d'un élément positif pour la croissance du capitalisme obtenu contre le gré des capitalistes.

2. Les études empiriques sur les effets des normes minimales du travail

> « Malgré les études faites (...) malgré l'expérience acquise lors des modifications des dispositions de la loi sur les normes de travail (...), nous connaissons encore très imparfaitement les effets de relèvement des salaires minima sur l'ensemble de l'économie, ou même sur certaines branches d'activité ou certaines catégories de travailleurs. L'une des raisons en est que l'on n'est pas parvenu jusqu'ici à isoler les effets d'une telle mesure de ceux des multiples forces qui agissent simultanément sur l'économie » (A. Weiss, 1976, p.132).

Outre la théorie, il y a la recherche empirique, susceptible peut-être de nous éclairer un peu plus sur les effets des normes minimales. Mais le rapport entre les deux est complexe. Les économistes ont souvent tendance à le simplifier, en appliquant mécaniquement à l'économie des thèses dont la validité pour le domaine où elles ont d'abord été conçues est souvent remise en question. Selon ces thèses, le critère de scientificité d'une théorie serait qu'on puisse empiriquement en réfuter les conclusions. Ainsi pourrait-on « empiriquement » chercher à voir si l'évolution des salaires minima et de l'emploi vérifie ou non le modèle néo-classique. Cette vision est un peu courte, sinon naïve. Au moins depuis la formulation du principe d'incertitude de Heisenberg, en 1927, les physiciens reconnaissent que l'interaction entre l'expérimentateur et l'objet de son expérience modifie cet objet. Il en est certainement ainsi dans le domaine des sciences humaines. Plus profondément il n'y a certainement pas, entre le « réel » et la théorie, cette coupure qu'y voient plusieurs économistes qui estiment, par exemple, que la méthode statistique est a-théorique. L'expérience n'a de sens, ne parle que parce qu'elle est le résultat d'une structuration. Ce qu'on appelle, en économie, la « recherche empirique » est théoriquement déterminée. Par exemple, dans un modèle de régression, poser le salaire comme variable indépendante et l'emploi comme variable dépendante, c'est déjà choisir la théorie néo-classique plutôt que la théorie keynésienne. Il n'est donc pas surprenant qu'on puisse souvent retrouver dans la « réalité » ce que la théorie avait postulé. Et nous ne disons pas un mot des problèmes complexes que pose la mesure en économie. Comment mesurer le capital, la productivité marginale d'un facteur, le taux de profit, etc. ? Bref, il faut redoubler de prudence quand on passe de la théorie du salaire minimum à l'interprétation des vérifications empiriques de ces théories.

2.1 Types de recherche

Trois types de recherche empirique ont été et sont encore appliqués à l'étude des effets économiques du salaire minimum. La première méthode consiste tout simplement à comparer chronologiquement les variables qui nous intéressent, telles le taux de chômage et le salaire minimum. Il s'agit de recourir aux données disponibles et d'en suivre l'évolution, en fonction de certaines hypothèses. C'est évidemment la méthode la plus primitive. Elle avait déjà été utilisée par Le Rossignol en 1917. Elle continue d'être utilisée aujourd'hui, lorsqu'on dispose de peu de ressources, par exemple dans les pays en voie de développement. On a ainsi procédé à des études d'impact du salaire minimum à l'Île Maurice, au Costa Rica, en Tanzanie, en Colombie. On a aussi utilisé cette méthode aux États-Unis pour procéder à certaines études sur le chômage des jeunes. Ce type de recherche présente évidemment des limitations

8. Des économistes néo-classiques ont aussi reconnu que les découvertes de la théorie de la segmentation du marché du travail rendaient nécessaires certaines modifications des modèles néo-classiques. Voir A. King (1974) et Mixon (1978).

majeures. La comparaison chronologique de séries statistiques ne permet pas d'isoler l'effet de la fixation des minima d'autres influences.

La deuxième méthode est celle des études spéciales menées généralement sous forme d'enquêtes auprès d'échantillons d'établissements et réalisées avant et après l'introduction du changement dans le salaire minimum. De nombreuses études de ce type ont été effectuées, tant au Canada[9] qu'aux États-Unis. Dans tous les cas, on doit en interpréter les résultats (d'ailleurs toujours très peu concluants) avec beaucoup de prudence. Implicitement, les enquêtes supposent que l'échantillon permet à l'enquêteur d'obtenir des résultats non biaisés des effets de la hausse du salaire minimum. Mais surtout, on doit supposer que les autres facteurs susceptibles d'influencer les variables dépendantes sont constants et que les employeurs peuvent isoler l'effet de la hausse du salaire minimum sur leurs décisions. C'est évidemment beaucoup demander, surtout dans un contexte de difficultés économiques générales. La situation se complique d'ailleurs lorsqu'on cherche à connaître les effets à long terme des changements, c'est-à-dire ceux qui se manifestent dans la période qui suit la première année d'application du nouveau salaire minimum.

La troisième méthode, utilisée par des universitaires aux États-Unis et au Canada, rarement ailleurs, est l'étude économétrique. Elle consiste à tester des modèles qui se présentent sous forme d'équations contenant un certain nombre de variables explicatives, décrivant les forces économiques en jeu et dont l'interaction détermine ou « explique » la valeur et les changements dans la valeur de la variable dépendante. Dans les études sur le salaire minimum, on suppose par exemple une relation entre le taux de chômage (ou l'emploi, ou la perte d'emploi, pour l'ensemble de l'économie ou un groupe particulier) et d'autres variables indépendantes et explicatives telles : le salaire minimum, un indice de l'activité économique, le taux de participation de la main-d'oeuvre, etc. Les variables sont dotées d'un paramètre et il s'agit, après avoir colligé les données statistiques diachroniques ou synchroniques, d'estimer les paramètres du modèle. Cette méthode est évidemment supérieure aux précédentes, mais elle est aussi soumise à de nombreuses limitations. L'analyse repose sur des hypothèses dont découle l'interprétation des données statistiques. Les mêmes sources donnent souvent, chez les chercheurs, des résultats différents, selon la forme des équations, les variables contenues dans le modèle et d'autres hypothèses qui se ramènent en définitive à la vision que l'on a des processus économiques. Le choix des variables dépendantes et indépendantes est ainsi déterminé théoriquement. Il est donc extrêmement hasardeux de faire des prédictions sur la base de ces recherches à l'aide de techniques de régression :

> "Econometric studies have enabled researchers to broaden their investigations on the impact of minimum wages and to weigh and analyze the various tradeoffs involved. Nonetheless, the available tools still remain inadequate to measure the effects of minimum wages, and the conclusions reached depend as ever on doubtful assumptions and educated guesses. The numerous investigations... have yielded only very rough first approximations about the impact of minimum wages. Estimates about the impact of minimum wages vary so much that they are often of limited use to the policymaker » (S. Levitan et R. Belous, 1979b, p.118).

2.2 Études américaines

C'est en 1912 qu'un premier état américain, le Massachusetts, adoptait une loi du salaire minimum pour les femmes et les enfants. Cet état avait aussi été le premier à réduire la journée de travail des enfants de moins de douze ans à dix heures en 1842. En 1938, le Congrès adoptait le **Fair Labour Standard Act** qui fixait le salaire minimum à 25ç l'heure et la semaine de travail à 44 heures. Depuis cette date, les révisions du salaire minimum se font par voie d'amendements à cette loi. De même le degré de couverture de la loi a-t-il graduellement été élargi pour atteindre 90 % des salariés aujourd'hui. En 1977, le Congrès a résolu de mettre sur pied le Minimum Wage Study Commission visant à clarifier les controverses relatives au salaire minimum et à proposer éventuellement des modifications à la loi. Les dix volumes du rapport qui a été déposé par la Commission ont été publiés en 1981.

Les études datant d'avant 1970 portaient surtout sur les effets de l'augmentation du salaire minimum sur le chômage. En 1966, le United States Department of Labour concluait ainsi à propos des vingt-huit années d'application du **Fair Labour Standard Act** :

> « There is clearly no evidence in the 28 years of experience of unemployment resulting from statutory minimum wage rate increases. The strong – and only – indication from the record is that reasonable increases in the minimum rate have a retarding effect on an expanding economy and do not result in larger unemployment than there

9. Voir Aykroyd (1976).

would have been in the absence of such increase » (U.S. Department of Labour, 1966, p.6).

À partir de 1970, on a commencé à s'intéresser aux effets des hausses de salaire minimum sur l'emploi, d'où l'on déduit les effets sur le taux de chômage[10]. La plupart de ces études se penchent sur l'impact du salaire minimum sur les jeunes. Les conclusions générales sont les suivantes. Pour les jeunes de 16 à 19 ans, une augmentation de 10 % du salaire minimum réduirait l'emploi de 1 à 3 %, ce qui se traduirait par une hausse du taux de chômage pouvant aller jusqu'à 0,75 %. Les études, moins nombreuses, qui examinent les autres groupes d'âge avancent, pour les jeunes adultes de 20 à 24 ans, des pertes d'emploi inférieures à 1 %. Pour les adultes de 25 ans et plus, on obtient autant des créations que des pertes d'emploi. On constate par ailleurs dans ces études que les effets d'une augmentation du salaire minimum sont d'autant plus faibles que les variables explicatives retenues dans le modèle sont nombreuses, ce qui confirme nos réserves sur cette méthode. Voici la conclusion que tirent Brown, Gilroy et Kohen de leur revue de cette littérature :

> « The effect of the minimum wage on young adult (20-24 years) employment is negative and smaller than that for teenagers. This conclusion rests on much less evidence than is available for those 16-19 years. The direction of the effect on adult employment is uncertain, as it is in the theory. While some adults are undoubtedly displaced by the minimum wage, others may be employed because the minimum wage protects them from teenage competition. Uncertainty about the effects on adults is a serious gap in the literature, since half of all minimum wage workers (and, of course, a larger fraction of all workers) are adults » (Brown, Gilroy et Kohen, 1982, p.524).

Les auteurs ajoutent, d'autre part, que l'on a très peu d'études relatives à l'impact du salaire minimum par industrie ou par région. Et ces études ne sont guère concluantes.

D'autres variables que l'emploi ont quelquefois été examinées. Mincer (1976) et Ragan (1977), par exemple, ont étudié l'impact du salaire minimum sur le taux d'activité et concluent qu'il était négatif, ce qui, évidemment, diminue l'impact de l'augmentation du salaire minimum sur le chômage. D'autres études, en particulier celles menées dans le cadre de la Minimum Wage Study Commission, ont examiné l'impact des hausses du salaire minimum sur les prix et la répartition des revenus. Sur ce dernier point, la Commission a conclu que les augmentations du salaire minimum et l'extension du champ d'application de la loi ont eu des effets significatifs mais peu importants sur la distribution des revenus. Quant à l'inflation, une simulation pour la période 1973-1979 révèle qu'une hausse annuelle de 10 % du salaire minimum se serait traduite par une hausse de 0,8 % des salaires et une hausse de 0,3 % des prix à la consommation. La Commission s'est aussi penchée sur l'impact du salaire minimum sur la productivité. Une équipe de recherche a estimé qu'une hausse annuelle de 10 % du salaire minimum entre 1974 et 1979 se traduirait par un accroissement de la productivité de 0,03 %.

2.3 Études canadiennes[11]

Les mêmes remarques générales formulées à l'égard des études américaines peuvent s'appliquer aux études canadiennes. Voici ce que conclut une des plus récentes revues de littérature sur le sujet :

> « Unfortunately, despite the quantity of empirical studies that have been conducted, the actual employment and unemployment effects of the minimum wage remains inconclusive » (Turner, 1983, p.13).

En Ontario, deux études, sous forme d'enquêtes, ont été effectuées dans certains secteurs d'activité économique pour évaluer l'impact sur l'emploi de la hausse de 30ç l'heure du salaire minimum décrétée le 1er janvier 1969. La première constatait qu'il n'y avait eu aucun effet négatif sur l'emploi (Fantl et Whittingham, 1970). La seconde observait, un an après la révision du salaire minimum, une baisse de l'emploi de 10 %, mais concluait qu'il était impossible d'attribuer cette évolution à un seul facteur (McKenna, 1973). Une étude du même type fut conduite en Colombie-Britannique après une hausse du salaire minimum de 50ç le 4 décembre 1972. Cinq pour cent des entreprises contactées ont admis avoir procédé à des mises à pied à la suite de cette augmentation ; les travailleurs licenciés à cause de la

10. On trouvera des compte-rendus de cette littérature dans Brown, Gilroy et Kohen (1982), Peterson et Stewart (1981), Pouliot (1985c) et West et McKee (1980). Dans l'ordre chronologique, les principales études sont les suivantes : Hashimoto et Mincer (1970) ; Kaitz (1970) ; Moore (1971) ; Adie (1971) ; Kosters et Welch (1972) ; Lovell (1972, 1973) ; Adie (1973) ; Katz (1973) ; King (1974) ; Welch (1974) ; Kelly (1976) ; Cotterill et Wadycki (1976) ; Mincer (1976) ; Gramlich (1976) ; Welch (1976) ; Siskind (1977) ; Ragan (1977) ; Welch et Cunninghan (1978) ; Mattila (1978) ; Freeman (1979) ; Wachter et Kim (1979) ; Al-Salam, Quester et Welch (1981) ; Mattila (1981) ; Ragan (1981) ; Aboud et Killingsworth (1981) ; Cunninghan (1981) ; Cagan (1981).

11. Voir les revues de Aykroyd (1976), West et McKee (1980) et Turner (1983).

hausse du salaire minimum représentaient moins de 1 % des employés couverts par l'enquête. Une proportion importante d'employeurs a indiqué avoir répercuté sur des hausses de prix ces hausses de coût de la main-d'oeuvre (Rhodes, 1973). Au Manitoba, un sondage a également été réalisé après la hausse du salaire minimum du 1er octobre 1972. De nouveau, on ne constate aucun effet négatif sur l'emploi total, quoiqu'on en trouve sur le nombre d'heures travaillées chez les étudiants et les travailleurs âgés, de même que chez les travailleurs à temps plein par rapport aux travailleurs à temps partiel (Dhruvarajan, 1974). Dans la plupart de ces études, et d'autres que nous ne mentionnons pas ici (par exemple au Nouveau-Brunswick en 1967, en Ontario en 1973), plusieurs employeurs disent avoir réagi en haussant leurs prix ou en réduisant leurs marges de profit.

À la suite des chercheurs américains, les chercheurs canadiens ont commencé à utiliser les méthodes économétriques pour analyser l'impact du salaire minimum. La plupart de ces études se concentrent sur l'emploi des adolescents. En 1976, Maphangoh a étudié l'impact du salaire minimum sur l'emploi dans les secteurs du commerce de détail, de la restauration et de l'hôtellerie où se trouve concentrée la plus forte proportion des travailleurs à salaire minimum au Canada. Ses données sont tirées des recensements de 1966 et 1971. Se fondant sur la théorie néo-classique, il arrive à la conclusion suivante :

> « ...for the low wage labour markets examined there is no evidence that a marginal increase in minimum wages has had a significant adverse effect on employment » (Maphangoh, 1976a, p.1).

Empruntant par ailleurs aux thèses keynésiennes, l'auteur ajoute que, pendant les périodes de croissance, la hausse du salaire minimum peut avoir un effet stimulateur sur les ventes.

En 1978, Maki a étudié l'effet des salaires minima sur les taux de chômage provinciaux en utilisant des données couvrant la période 1970-1977. Il conclut de son analyse que « les différences entre les rapports du taux minimum au taux moyen de salaire apparaissaient comme des déterminants statistiquement significatifs des différences dans les taux de chômage provinciaux » (Maki, 1978, p.102). La même année, Swidinsky a cherché à mesurer l'impact du salaire minimum sur l'emploi des adolescents en utilisant des données portant sur la période 1950-1975. Il estime que, durant cette période, la hausse du salaire minimum et l'extension de son application ont ajouté 1.54 points au taux de chômage des adolescentes et .17 point à celui des adolescents, soit 0.75 point au chômage global de tous les adolescents (Swidinsky, 1978, p.83). Le taux de chômage élevé chez les adolescents qui s'est développé dans les années soixante-dix est dû, selon lui, à la conjoncture économique et à l'affaiblissement général du marché du travail. Cette remarque n'apparaît pas souvent dans les travaux sur le salaire minimum effectués depuis dix ans. Ceci est d'autant plus étonnant que les pays concernés traversent depuis ce temps la crise économique la plus profonde depuis les années trente, crise qui a notamment pour effet de bouleverser le fonctionnement des marchés du travail. Il s'agit là sans doute de la « variable indépendante » la plus importante pour expliquer le chômage.

J. Schaafsma et W.D. Walsch ont récemment examiné, à partir de données provinciales de 1975 à 1979, l'effet des salaires minima sur le chômage. Modifiant la définition traditionnelle des variables, les auteurs en arrivent à la conclusion que « les effets d'emploi et de chômage du salaire minimum sont plus forts et plus répandus qu'on ne l'avait cru » (Schaafsma et Walsch, 1983, p.86). L'élasticité[12] du taux de chômage par rapport au salaire minimum varie de 0,794 pour les femmes de 15 – 19 ans à 1,673 pour les femmes de 20 – 24 ans. Elle est de 1,092 pour les hommes de 25 ans et plus. Cette étude est donc l'une des premières à conclure en un effet significatif du salaire minimum sur le taux de chômage des hommes adultes.

En ce qui concerne les effets économiques des autres normes du travail, les études sont pratiquement inexistantes. Un document de travail du ministère du Travail du Canada présente une ébauche de méthode de calcul du coût des normes du travail. Son auteur souligne :

> « L'introduction des normes de travail dans les modèles économétriques et chez les partenaires commerciaux soulève toute une série de questions complexes et difficiles. Les mécanismes de mise en oeuvre et d'application et les problèmes liés aux définitions doivent tous être pris en compte » (Kendall, 1982, p.37).

L'auteur de cette étude examine la rémunération moyenne dans six industries canadiennes touchées par les importations : textile, bonneterie, habillement, cuir, meuble, produits électriques. En pourcentage de la rémunération des heures ouvrées, ce sont les vacances payées (4,8 % à 6,1 %) et les jours fériés payés (3,6 % à

12. Soit deux variables y et x, telles que $y = f(x)$. L'élasticité de y par rapport à x est donnée par $dy\ y - dx\ x$. L'élasticité est donc une mesure, par exemple, de l'effet d'une variation du salaire minimum sur celle du taux de chômage.

4,6 %) qui représentent le coût le plus important. Au total, les normes comptent pour un peu plus de 10 % du coût salarial direct (de 10 % à 13,5 %).

2.4 Vue d'ensemble

Très peu d'études sur les effets des salaires minima ont été effectuées ailleurs qu'au Canada et aux États-Unis malgré le fait que la Grande-Bretagne, l'Australie et la Nouvelle-Zélande ont la plus longue expérience de cette législation. On trouvera dans Starr (1981, 1982) et OCDE (1983) une revue de certaines enquêtes effectuées dans divers pays :

> « Force est de constater que, même dans un pays comme les États-Unis, où des études très nombreuses ont été effectuées et des études de toutes sortes, il ne se dégage pas d'accord général sur les conclusions à en tirer. Pour certains, les éléments réunis jusqu'ici ne permettent pas de dire que la fixation de salaires minima entraîne une réduction sensible des possibilités d'emploi. Se fondant sur l'analyse économétrique des séries statistiques plutôt que sur des études spéciales, d'autres arrivent à une conclusion opposée. D'autres encore sont beaucoup plus nuancés. Malgré l'importance des recherches entreprises, il reste de vastes zones d'ombre et il n'est pas facile d'interpréter les résultats » (Starr, 1982, p.177).

L'ombre s'épaissit lorsqu'on se tourne vers les autres conditions de travail. On trouvera, dans le rapport de la 70e session de la Conférence internationale du travail une étude d'ensemble de l'application des normes du B.I.T. sur la réduction du temps de travail, du repos hebdomadaire et des congés payés. Le B.I.T. souligne qu'on ne peut établir de résultats concluants sur la relation entre l'emploi et la réduction de la durée du travail. On assiste d'ailleurs partout à une hausse de la durée des congés, malgré le contexte de récession mondiale :

> « Il est bon de rappeler que certains de ces progrès ont eu lieu dans un contexte de récession de l'économie mondiale. Peut-être faut-il en attribuer le mérite, pour une large part, aux organisations de travailleurs, qui ont saisi toute l'importance de cet aspect des conditions de travail, et aux employeurs, qui ont compris que leurs intérêts en matière de productivité et de rentabilité pouvaient coïncider avec les intérêts des travailleurs » (B.I.T., 1984a, p.159).

Il semble donc que la conjoncture économique générale et les rapports de force entre les groupes sociaux concernés constituent les facteurs déterminants pour rendre compte de l'évolution du niveau des normes du travail et des variables qu'on veut expliquer par le niveau de ces normes. Les chaînes causales postulées dans la plupart des théories économiques sont donc problématiques. La revue de la littérature théorique que nous avons effectuée illustre cette situation[13].

Les prédictions relatives aux effets du salaire minimum sont en effet fondées sur des modèles théoriques qui contiennent déjà ces prédictions. Si le monde fonctionne comme dans les manuels de micro-économie néo-classique, on peut s'attendre à une diminution de l'emploi à la suite d'une hausse du salaire minimum. Si le modèle post-keynésien est davantage conforme à la réalité, alors une hausse de salaire minimum peut augmenter l'emploi. Selon que le salaire est considéré comme un prix réel déterminé sur un marché concurrentiel par les forces de l'offre et de la demande, ou selon qu'il est perçu comme une catégorie de la répartition des revenus et déterminé à l'échelle macro-économique, les relations entre salaire et emploi seront perçues de manière tout à fait différente.

La difficulté n'est pas levée par les recherches empiriques, bien au contraire. Outre le fait que les caractéristiques mêmes de ces recherches posent problème, leurs résultats ne sont guère très concluants. Bref, nous ne partageons pas l'avis de ceux pour qui les recherches théoriques et empiriques donnent des résultats non équivoques.

Il importe donc, dans ce domaine, de se mouvoir avec la plus extrême prudence. Pas plus aujourd'hui qu'au long de toute son histoire ne règne l'unanimité dans ce qu'on appelle la science économique, qui est une discipline traitant de certains aspects des relations entre les individus et les groupes d'individus, en particulier des relations dites vénales. Cela explique le caractère très vif des débats sur le salaire et les normes minimales. Un débat analogue avait d'ailleurs opposé, au dix-neuvième siècle, John Stuart Mill, Longe, Thornton et Cairnes, à propos de la doctrine du fonds de salaire. La question fondamentale était – comme pour le salaire minimum – de savoir quelle était la proportion du produit total que les travailleurs pouvaient obtenir comme salaires.

---

13. On trouvera une excellente revue critique de la littérature théorique et empirique sur le salaire minimum dans Cournoyer (1980).

Les économistes, quelle que soit leur orientation théorique, seraient donc mieux venus de reconnaître le caractère incertain de leur discipline, le mélange constant d'éléments normatifs et positifs, plutôt que de faire des recommandations péremptoires – aux conséquences pratiques importantes – sur la base de modèles dont on ne peut jamais être certain qu'ils ne sont pas coupés de la réalité et \ ou logiquement incohérents. C'est là d'ailleurs un danger que recèle la mathématisation de l'économie. Il faut peut-être reconnaître que plusieurs décisions de politiques économiques – comme celles concernant les normes du travail – sont essentiellement des *décisions politiques* qui ne peuvent qu'être fondées sur des choix politiques, des choix de société.

Chapitre IV
L'économie du Québec et les normes minimales du travail

1. L'industrie québécoise : structure, productivité, exportations et syndicalisation

Le Québec occupe une place assez singulière dans l'économie mondiale. Mesurée par le salaire industriel moyen ou le revenu par habitant[1], cette place est très avantageuse. Si l'on se tourne vers la structure industrielle ou le taux de chômage, la place est beaucoup moins enviable. Elle est même, dans le cas du chômage, l'une des plus mauvaises dans le monde développé[2]. Si l'on considère, enfin, la propriété de l'industrie québécoise ou la structure de son commerce extérieur, cette province présente des ressemblances avec les pays dits sous-développés[3].

La structure industrielle du Québec a connu, depuis quelques décennies, une évolution globale similaire à celle qui caractérise les autres économies avancées, évolution caractérisée par la hausse du secteur tertiaire. De 1961 à 1983, l'importance du secteur primaire dans le P.I.B. au Québec est passée de 6,4 % à 4,3 % ; celle du secondaire, de 37 % à 26,9 % ; celle du tertiaire, de 56,6 % à 68,8 %. C'est dans la composition du secteur secondaire que se manifeste la faiblesse relative de l'économie québécoise. Le Québec compte une importante proportion d'industries à forte intensité de main-d'oeuvre et productrices de biens non durables, qui comptent pour 65,2 % de la valeur totale de la production en 1983. La part du Québec dans la valeur des expéditions des industries manufacturières canadiennes atteint 30,2 % dans le cas des biens non durables alors qu'elle est de 21 % dans celui des biens durables. Les tableaux IV-1 et IV-2 présentent un certain nombre de caractéristiques de l'activité économique par industrie au Québec.

TABLEAU IV-1

Répartition de l'activité économique par industrie, Québec, 1983

Industrie	P.I.B. au coût des facteurs (000 000 $)		Emploi (000)
Primaire	**3 412**		**127,5**
Agriculture	1 492		79,5
Forêts	499		21,0
Pêche et piégeage	59		2,0
Mines, carrières et puits de pétrole	1 362		25,0
Secondaire	**21 298**		**648,7**
Industries manufacturières	17 908		532,8
Construction	3 390		115,9
Tertiaire	**54 524**		**1566,5**
Transports, communications et autres services d'utilité publique	9 992		212,2
Commerce de gros	4 112	9 180	457,1
Commerce de détail	5 068		
Finances, assurances et affaires immobilières	9 158		142,9
Services socio-culturels commerciaux et personnels	19 066		857,8
Administration publique et défense	7 128		196,6

Source : *La situation économique au Québec, 1983 et 1er semestre 1984*, Bureau de la statistique du Québec.

1. Au Québec,le revenu personnel par habitant se situait à $13 352 en 1984. Notons qu'il se situait en Ontario à $14 356. Ajoutons que ce chiffre masque d'importantes disparités selon les groupes sociaux et les régions.
2. La situation de ce point de vue a d'ailleurs tendance à s'aggraver. D'une moyenne de 5,2 % entre 1962 et 1967, le taux de chômage est passé à 10,9 % entre 1978 et 1982, pour atteindre 12,8 % en 1983. Il était alors de 9,1 % en Ontario. De plus, le taux d'activité était alors de 67,4 % en Ontario et de 61,5 % au Québec.
3. Voici quelques autres indicateurs du « tableau de bord » de l'économie québécoise en 1984 :
   - Produit intérieur brut : $98 054 000 000
   - Revenu personnel : $87 443 000 000
   - Immobilisations totales : $15 563 000 000
   - Valeur des expéditions manufacturières : $57 112 000 000
   - Population totale : $ 6 549 000 000
   - Population active : $ 3 123 000 000
   - Emploi : $ 2 722 000 000

   Sources des données pour les notes 1 à 3 : Statistique Canada, Bureau de la Statistique du Québec.

TABLEAU IV-2

Caractéristiques des industries du secteur de la fabrication, Québec, 1983

Industrie	Valeur de la production		Emploi salarié		Salaires et traitements		Valeur ajoutée homme/heure	Part du Québec dans la valeur des expéditions manufacturières canadiennes
	$	%	N	%	$	%		%
Aliments et boissons	10 893 669	18,24	60 320	13,11	1 294 958	12,74	33,2	27,0
Tabac	745 257	1,25	4 519	0,98	124 681	1,23	72,8	46,9
Caoutchouc et produits en matière plastique	1 302 320	2,18	13 459	2,93	278 168	2,74	22,1	23,6
Cuir	447 526	0,75	9 441	2,05	135 621	1,33	11,9	36,3
Textile	2 592 669	4,34	25 497	5,54	489 894	4,82	23,9	46,0
Bonneterie	733 251	1,23	10 617	2,31	164 230	1,62	16,0	66,1
Vêtement	2 623 517	4,39	53 464	11,62	790 183	7,78	13,9	62,3
Bois	2 302 668	3,86	23 656	5,14	426 827	4,2	24,4	21,5
Meuble et articles d'ameublement	893 299	1,5	15 823	3,44	264 706	2,6	16,9	31,7
Papier et produits connexes	5 838 111	9,78	38 339	8,33	1 117 458	11,0	44,0	34,8
Imprimerie, édition et industries connexes	2 039 586	3,42	24 349	5,29	581 139	5,72	39,7	28,8
Métaux primaires	4 993 454	8,36	24 877	5,41	790 886	7,78	44,3	28,1
Produits métalliques	3 338 623	5,67	30 267	6,58	655 640	6,45	28,9	26,1
Machinerie	1 329 130	2,23	17 797	3,87	385 249	3,79	25,9	16,1
Matériel de transport	4 145 905	6,94	28 654	6,23	757 252	7,45	34,7	13,8
Appareils et matériel électriques	2 535 875	4,25	24 158	5,25	590 245	5,81	37,0	26,0
Produits minéraux non métalliques	1 170 679	1,96	11 278	2,45	264 014	2,6	27,6	21,6
Produits du pétrole et du charbon	6 666 140	11,16	3 840	0,83	123 509	1,21	205,5	27,2
Produits chimiques et connexes	3 925 140	6,57	24 071	5,23	645 331	6,35	56,4	22,7
Industries manufacturières diverses	1 146 560	1,92	15 548	3,38	282 335	2,78	20,8	23,6
Total	59 713 379	100,0	459 974	100,0	10 162 326	100,0		

Source : *La situation économique au Québec, 1983 et 1er semestre 1984*, Bureau de la statistique du Québec.

On remarque en particulier que la part du Québec dans la valeur des expéditions manufacturières canadiennes est importante dans les secteurs où la valeur ajoutée par homme/heure est plus faible : cuir, textile, bonneterie, vêtement, meuble, cinq des secteurs à bas salaires. C'est lorsqu'on la compare à celle de l'Ontario que se manifeste le retard de l'économie québécoise. Ce retard existe autant au niveau de la répartition de l'activité économique entre les secteurs qu'au niveau de l'estimation de la productivité des entreprises. Nous disons estimation car la mesure de la productivité pose de nombreux problèmes, tant au niveau théorique qu'au niveau empirique[4]. On s'entend, toutefois, sur certaines méthodes permettant de mesurer à tout le moins un indice de ce qu'on peut appeler la productivité du travail. Or ces méthodes arrivent toujours à des résultats analogues. Une étude récente de l'Institut national de productivité, fixant à 100 la productivité du travail au Canada, l'établissait à 91,4 au Québec et 102,6 en Ontario[5]. Selon cette étude, chaque travailleur québécois disposait en moyenne en 1984 d'un stock de machines et d'outils de $19 611 contre $24 714 pour le travailleur ontarien,

4. Voir Gouvernement du Québec, Bureau de recherches sur la rémunération, *Les indicateurs globaux de la productivité*, octobre 1980.

5. Institut national de productivité (1985). Selon une étude du ministère de l'Industrie et du Commerce publiée en 1975, la production par homme \ heure dans la fabrication était en Ontario de 24 % et au Canada de 16 % supérieure à ce qu'elle était au Québec (voir ASDEQ, *Économie et indépendance*, Quinze, Montréal, 1977, p.75).

soit 20 % de moins. Les tableaux IV-3 et IV-4 illustrent la productivité et l'importance relative des secteurs économiques et des industries manufacturières au Québec et en Ontario.

TABLEAU IV-3

Productivité* des secteurs économiques, Québec et Ontario, 1984

Secteur d'activité économique	QUÉBEC		ONTARIO	
	Productivité du travail ($ de 1971)	Importance relative (%)	Productivité du travail ($ de 1971)	Importance relative (%)
Agriculture	6,89	1,21	8,46	1,48
Forêts	5,88	0,65	5,12	0,39
Mines	4,63	0,93	7,09	0,88
Fabrication	6,25	23,09	7,14	26,81
Construction	7,13	3,85	5,79	4,27
Transports, entreposage, communications et autres services publics	8,17	9,64	8,22	8,22
Commerce	4,54	17,35	4,84	16,34
Finances, assurances et immeuble	12,33	6,13	13,92	6,93
Services socio-culturels, personnels et commerciaux	4,30	29,32	4,94	27,72
Administration publique	4,88	7,83	5,80	6,96
TOTAL	**5,85**	**100,00**	**6,57**	**100,00**

* Mesurée sur la base des heures payées.

Source : Institut national de productivité, 1985, p.27.

On constate, à la lecture de ces tableaux, que les secteurs moins productifs ont une importance relative plus grande au Québec qu'en Ontario. Il en est ainsi, d'après le tableau IV-3, pour les mines, le commerce, les services socio-culturels, personnels et commerciaux et l'administration publique. Le deuxième et le troisième secteurs sont caractérisés, entre autres, par leurs bas salaires et une présence importante d'employés rémunérés au salaire minimum. Si l'on se tourne vers les industries du secteur manufacturier, on peut faire les mêmes constatations pour les six secteurs les moins productifs : cuir, textile, bonneterie, habillement, bois et meuble. Ce sont là des industries à forte intensité de main-d'oeuvre caractérisées aussi par la taille relativement restreinte des entreprises.

Par ailleurs, l'économie québécoise est une économie très ouverte et très intégrée aux marchés canadien et américain. Le Québec exporte environ 40 % de son Produit national brut vers l'extérieur du Canada et vers les autres provinces canadiennes. On ne dispose, pour les exportations destinées vers les autres provinces canadiennes, que de données pour le secteur manufacturier. Dans ce secteur, le Québec exportait, en 1981, $13 736 800 000 de produits vers les autres provinces canadiennes et $9 128 800 000 vers l'extérieur du Canada soit, au total, 45,5 % des livraisons totales de l'industrie. La répartition par industrie de la part des livraisons totales destinée à l'extérieur du Québec est inscrite au tableau IV-5.

TABLEAU IV-4

Productivité* des industries manufacturières, Québec et Ontario, 1982

Industrie	QUÉBEC		ONTARIO	
	Productivité du travail ($)	Importance relative (%)	Productivité du travail ($)	Importance relative (%)
Aliments et boissons	33,45	10,65	37,91	9,69
Tabac	68,97	0,83	73,75	0,35
Caoutchouc et produits en matière plastique	21,69	2,84	22,96	4,51
Cuir	13,29	2,41	13,21	1,72
Textile	18,42	6,08	21,03	3,67
Bonneterie	13,43	2,56	12,36	1,00
Habillement	13,17	12,83	13,31	3,39
Bois	15,98	5,57	16,31	2,62
Meuble	14,11	3,70	16,47	3,53
Papier	32,49	9,45	28,28	5,59
Imprimerie	35,89	4,33	35,81	4,86
Première transformation des métaux	32,48	5,24	26,74	8,46
Produits en métal	25,91	7,46	24,14	10,38
Machines (sauf électriques)	31,96	3,29	29,31	6,05
Équipement de transport	24,43	7,22	29,53	13,49
Produits électriques	32,10	5,49	28,31	8,58
Produits minéraux non-métalliques	27,29	2,41	29,70	2,67
Produits du pétrole et du charbon	118,39	0,65	137,62	0,53
Industrie chimique	52,90	3,71	57,09	4,53
Divers	18,35	3,28	24,85	4,39
TOTAL	**26,46**	**100,00**	**29,02**	**100,00**

* Mesurée sur la base des heures payées.

Source : Institut national de productivité, 1985, p.28.

TABLEAU IV-5

Exportations manufacturières du Québec par industrie, 1981

Industrie	Part des livraisons totales de l'industrie destinée à l'extérieur du Québec (%)
Aliments et boissons	26,2
Tabac	71,3
Caoutchouc et produits en matière plastique	51,9
Cuir	45,6
Textile	45,2
Bonneterie	40,1
Vêtement	48,5
Bois	31,9
Meuble et articles d'ameublement	40,2
Papier et produits connexes	70,8
Imprimerie, édition et industries connexes	21,3
Métaux primaires	68,3
Produits métalliques	30,2
Machinerie	56,5
Matériel de transport	78,8
Appareils et matériel électroniques	63,1
Produits minéraux non métalliques	35,9
Produits du pétrole et du charbon	15,8
Produits chimiques et produits connexes	51,1
Industries manufacturières diverses	54,6
TOTAL	**45,5**

Source : *La situation économique au Québec, 1983 et 1er semestre 1984*, Bureau de la statistique du Québec.

Parmi les pays étrangers, les États-Unis sont le principal client du Québec, absorbant en 1983 69,5 % des exportations québécoises. Comme la structure industrielle du Québec, celle de ses exportations témoigne d'une certaine désarticulation. Le Québec est d'abord un exportateur de ressources naturelles et de produits non transformés. Il exporte la partie la plus importante de sa production dans les secteurs des pâtes et papier, de l'hydro-électricité, de l'aluminium, des métaux de base et de l'amiante. Cette production est surtout dirigée vers l'extérieur du Canada et principalement aux États-Unis. En ce qui concerne la production manufacturière, le Québec exporte principalement vers le reste du Canada et particulièrement vers l'Ontario. Il s'agit surtout d'industries à forte intensité de main-d'oeuvre, telles le textile, le meuble et le vêtement.

Nous terminerons cette section introductive par un bref tableau de la syndicalisation au Québec, en soulignant au départ que les données à ce sujet sont peu nombreuses, souvent peu fiables et contradictoires. On constate du moins, quelles que soient les mesures utilisées, la même tendance au Québec que dans la plupart des pays industrialisés, soit une diminution du taux de syndicalisation. En pourcentage de la population active, le taux de syndicalisation serait passé au Québec de 32,6 % à 29,4 % entre 1969 et 1980[6]. Ce taux global varie selon les secteurs d'activité, les régions et les groupes. Ainsi, selon une étude réalisée en 1977, il était de 30,7 % pour les femmes et de 36,5 % pour les hommes, les femmes formant la majorité de la main-d'oeuvre là où le taux de syndicalisation est le plus faible[7]. En 1982, le taux régional de syndicalisation variait quant à lui entre 18,7 % pour la région de Montréal et 55,9 % pour celle du Saguenay-Lac St-Jean[8]. Mais ce qui nous intéresse surtout c'est la ventilation de ces taux par secteur d'activité économique, dont nous reproduisons ici les données pour 1982 (voir tableaux IV-6 et IV-7).

Ces données semblent indiquer qu'on peut analyser le marché du travail au Québec en termes de dualité. Au Québec, peu d'études ont utilisé cette hypothèse, mais, à l'échelle canadienne, on dispose déjà d'analyses fructueuses, par exemple celles de Donner et Lazar (1975).

Il ressort de ces études que le Québec a une proportion plus considérable que la moyenne canadienne d'industries « secondaires ». Les caractéristiques dominantes de ces industries sont les suivantes : petite taille, forte intensité en main-d'oeuvre, faible productivité, faibles salaires, faible taux de syndicalisation, faible sécurité d'emploi. Cela découle, nous semble-t-il, de la faiblesse structurelle de l'économie québécoise, dont les racines historiques ont été explorées dans de nombreuses études. La conjoncture, les politiques économiques ou les comportements des groupes peuvent aggraver ou améliorer la situation ; mais elle demeurera toujours moins reluisante que, par exemple, celle de l'Ontario, aussi longtemps que des transformations structurelles de l'économie québécoise, et en particulier de son appareil

6. Voir G. Lassonde, « Les taux de syndicalisme au Québec », *Travail Québec*, vol.12, mars 1977, p.26 ; F. Delorme, « Quelques données sur la syndicalisation au Québec en 1977 », *Le marché du travail*, vol.I, no 1, mai 1980 ; A. Parent, « La syndicalisation au Québec », *Le marché du travail*, vol. 3 no 6, juin 1982 ; CSN, *L'accès à la syndicalisation au Québec*, 1984. En pourcentage des travailleurs potentiels (c'est-à-dire en excluant les travailleurs indépendants et les travailleurs non rémunérés), le taux de syndicalisation en 1980 serait de 31 %. Enfin, troisième méthode de calcul, en pourcentage des travailleurs rémunérés (à l'exclusion des chômeurs), il serait de 35,7 %.

7. CSN, op. cit. (note 6), p.12.

8. A. Parent, op. cit. (note 6), p.65. Il était de 18,1 % pour la région de Québec, mais cela provient d'un mode de codification particulier attribué aux conventions collectives des secteurs public et parapublic.

de production, n'auront pas été réalisées. Il importe de garder cette idée à l'esprit lorsqu'on se penche sur la question des normes minimales.

TABLEAU IV-6

Taux de syndicalisation selon les secteurs d'activité économique, Québec, 1982*

Secteur d'activité économique	Salariés[1] N	Salariés[1] %	Taux sectoriel de syndicalisation %
Agriculture	461	0,1	0,4
Sylviculture	13 857	1,7	86,0
Mines	16 962	2,0	52,4
PRIMAIRE	**31 280**	**3,8**	**19,8**
Industries manufacturières diverses	284 697	34,2	44,5
Bâtiments et travaux publics	1 753[2]	0,2	0,6
SECONDAIRE	**286 450**	**34,4**	**31,0**
Transports, communications, électricité, gaz et eau	43 818	5,5	29,1
Commerce	59 092	7,1	8,6
Finances, assurances, immeubles	5 834	0,7	3,3
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	142 805	17,2	18,3
Administration publique	97 327	11,7	95,5
Activités imprécises[3]	165 833	20,0	N.D.[4]
TERTIAIRE	**514 709**	**61,8**	**27,1**
TOTAL	**832 439**	**100,0**	**27,8**

1 Les données utilisées correspondent aux conventions collectives déposées au Ministère du Travail en vigueur au mois d'avril 1982.

2 Cette donnée ne tient pas compte du nombre de salariés couverts par le décret de la construction (environ 81 000 travailleurs).

3 La catégorie « activités imprécises » regroupe les secteurs suivants : l'enseignement, les services personnels, l'hébergement et la restauration.

4 N.D. : non disponible.

Source : A. Parent, « La syndicalisation au Québec », *Le marché du travail*, vol.3, no 6, juin 1982, p.65.

* Il aurait été sans doute possible de reproduire des données désagrégées plus récentes, mais la date choisie (1982) est la plus rapprochée de celle pour laquelle nous disposons de données précises concernant les travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum. Depuis 1982, nous pouvons estimer qu'il y a eu une légère diminution des taux de syndicalisation mais que la répartition par secteur d'activité économique n'a pas beaucoup variée.

TABLEAU IV-7

Taux sectoriels de syndicalisation dans l'industrie manufacturière, Québec, 1982*

Industrie	Taux sectoriel de syndicalisation 1982 (%)
Aliments et boissons	40,6
Tabac	58,4
Caoutchouc	26,6
Cuir	45,3
Textile	61,0
Bonneterie	16,0
Habillement	38,0
Bois	52,4
Meuble	36,3
Papier	74,0
Imprimerie	34,0
Première transformation des métaux	73,6
Fabrication de produits en métal	32,1
Fabrication de machines	39,6
Fabrication d'équipement de transport	72,7
Fabrication de produits électriques	47,0
Fabrication de produits minéraux non métalliques	51,0
Fabrication de produits du pétrole	30,3
Industrie chimique	18,1
Industries manufacturières diverses	40,3
TOTAL	**44,5**

Source : Parent, Anne, « La syndicalisation au Québec », *Le marché du travail*, vol 3, no 6, juin 1982, p.65.

* Voir note en bas du tableau IV-6.

2. Les secteurs touchés par les normes minimales

Selon des données recueillies par la Commission des normes du travail, le Québec comptait, en 1981, 194 770 salariés payés au taux de salaire minimum, soit 7,96 % du nombre total de travailleurs rémunérés[9]. Ces salariés se répartissaient comme suit entre vingt-et-un secteurs d'activité économique (voir tableau IV-8).

TABLEAU IV-8

Répartition en pourcentage des salariés payés au salaire minimum par secteur d'activité économique, Québec, 1981

Secteur d'activité économique	Nombre de salariés rémunérés au taux du salaire minimum	Répartition en % des salariés payés au taux du salaire minimum
Agriculture	1 284	0,66
Sylviculture	781	0,40
Chasse et pêche	49	0,03
Mines	1 787	0,92
Aliments et boissons	2 981	1,53
Cuir	761	0,39
Textile	4 329	2,22
Bonneterie	672	0,34
Vêtement	5 077	2,61
Produits de bois	1 677	0,86
Meuble	791	0,41
Autres industries manufacturières	24 803	12,73
Bâtiment et travaux publics	4 319	2,22
Transports, communications, énergie	3 249	1,67
Commerce de gros	7 446	3,82
Commerce de détail	45 124	23,17
Finances, assurances, immeubles	11 961	6,14
Autres services commerciaux et personnels	30 728	15,78
Buanderie	1 096	0,56
Hébergement et restauration	45 811	23,52
Administration publique	42	0,02
ENSEMBLE DES SECTEURS	**194 770**	**100,0**

Source : Blaise Pouliot, *Impact de la hausse du salaire minimum dans les coûts totaux de production en 1981*, Direction du secrétariat et de la recherche, Commission des normes du travail, mai 1983, p. 15. D'après la Formule de prélèvement de la Commission des Normes du Travail, 1981.

On voit que le secteur tertiaire est surreprésenté par rapport à son importance dans l'économie, ce qui coïncide du reste avec les résultats d'autres études, effectuées ici ou ailleurs au Canada et aux États-Unis. Si on considère l'emploi total par secteur, on constate par ailleurs que certains secteurs emploient une forte proportion de salariés au salaire minimum, les trois principaux étant l'hébergement et la restauration (43,4 %), la buanderie (21,9 %) et le commerce de détail (18,3 %).

Le tableau IV-9 présente diverses caractéristiques des 13 secteurs d'activité économique employant proportionnellement le plus grand nombre de salariés payés au taux du salaire minimum. Ces secteurs emploient, au total, 80 % des travailleurs rémunérés au taux de salaire minimum.

Si l'on se reporte aux données sur la syndicalisation[10], on constate que la plus grande partie des employés rémunérés au taux minimum se concentre dans des secteurs d'activité où le taux de syndicalisation est généralement faible. Si l'on se reporte au tableau relatif à la productivité du travail dans les industries manufacturières (tableau IV-4), on constate que, abstraction faite du secteur des aliments et boisson ($33,45), les six autres secteurs à bas salaires sont les *six secteurs les moins productifs* de l'industrie manufacturière québécoise. Ce sont ceux qu'on appelle les « secteurs mous ». De la même manière, pour l'ensemble de l'économie, le commerce et les services socio-culturels, personnels et commerciaux sont ceux où la productivité du travail est la plus faible. Il faut se garder toutefois d'accorder un poids trop important à cette considération. Il est tout à fait normal que l'intensité en main-d'oeuvre comme la productivité varient d'un secteur à l'autre. On constate justement que les secteurs à bas salaires sont généralement ceux dans lesquels la masse salariale totale en pourcentage des coûts totaux de production est la plus importante.

9. Au moment où ces lignes sont écrites, des données préliminaires colligées par la Commission semblent indiquer que ce nombre aurait diminué d'environ 50 %. Il est évident que cette donnée a des conséquences importantes quant à l'évaluation de l'impact d'une hausse du salaire minimum, qui se trouve alors considérablement atténué.

10. Voir tableaux IV-6 et IV-7. C'est le cas, surtout, des secteurs du tertiaire, où se trouve concentrée la très grande majorité des travailleurs concernés. Le tableau IV-6 ne donne pas le détail pour la restauration et l'hébergement, mais une étude de 1977 donnait un taux de syndicalisation de 2 % (voir note 7). Il y a lieu de croire, toutefois, qu'il a augmenté depuis. Par contre, dans le secteur de la fabrication, les industries du cuir, du textile et du bois sont au-dessus de la moyenne.

TABLEAU IV-9

Caractéristiques de 13 secteurs à bas salaire, Québec, 1981

Secteur d'activité économique	Nombre total de salariés (1981)	Nombre de salariés payés au taux du salaire minimum (1981)	Part en % (1981)	Masse salariale totale en % des coûts totaux de production (1979)	Moyenne hebdomadaire des heures travaillées (1981)
Aliments et boissons	51 528	2 981	5,79	13,99	38,9
Cuir	10 983	761	6,93	27,81	36,6
Textile	31 985	4 329	13,53	22,83	39,5
Bonneterie	6 788	672	9,90	29,45	38,3
Vêtement	60 068	5 077	8,45	35,28	34,5
Produits du bois	24 741	1 677	6,78	25,87	41,3
Meuble	14 414	791	5,49	32,57	40,2
Commerce de gros	102 410	7 446	7,27	7,92	37,6
Commerce de détail	246 137	45 124	18,33	12,25	
Finances, assurances, immobilier	113 929[1]	11 961[1]	10,50[1]	12,87	35,4
Autres services commerciaux et personnels	187 921	30 728	16,35	29,78	32,9
Buanderie	5 025	1 098	21,85	42,24	32,9
Hébergement et restauration	105 569	45 811	43,39	25,59	28,0

[1] N'inclut pas les employés de banque.

Source : Blaise Pouliot, *Impact de la hausse du salaire minimum dans les coûts totaux de production en 1981*, Direction du secrétariat et de la recherche, Commission des normes de travail, mai 1983.

Ces données confirment en partie les résultats de la seule étude jamais effectuée au Québec sur les caractéristiques socio-économiques des travailleurs au salaire minimum (Boutin, 1974). Il est d'ailleurs étonnant qu'aucune enquête de ce type n'ait été effectuée depuis cette date. Après tout, les normes minimales existent pour protéger des travailleuses et des travailleurs dont il serait utile de connaître les caractéristiques socio-économiques. Dans son étude de 1974, Boutin avait, entre autres, fait ressortir les caractéristiques suivantes des salariés rémunérés au taux minimum : femmes, 68,4 % ; jeunes de moins de 25 ans, 51,8 % ; personnes seules, 62,7 % ; travailleurs au pourboire, 40,4 %. Selon l'étude de Boutin, 64,8 % de ces travailleurs étaient embauchés dans la restauration et l'hébergement, 21 % dans le commerce de détail et 9,7 % dans le commerce de gros. Notons enfin que ces chiffres, surtout en ce qui concerne les femmes et les jeunes, correspondent à ceux d'études effectuées ailleurs (Turner, 1983 ; Gilroy, 1981).

Il ne faut pas assimiler complètement, toutefois, les travailleurs assujettis au salaire minimum et ceux auxquels s'appliquent les autres normes minimales. Il peut fort bien se trouver que des salariés rémunérés au-dessus du salaire minimum soient touchés par l'amélioration des autres normes minimales. Inversement, des travailleurs peuvent être rémunérés au salaire minimum tout en jouissant de conditions plus avantageuses quant aux autres normes. Seule une enquête approfondie permettrait d'éclairer cette situation. Par ailleurs, les nouvelles données dont nous venons de faire état semblent bien indiquer que les normes législatives de travail s'appliquent principalement dans ce qu'on appelle le marché secondaire du travail.

3. Les effets du salaire minimum

Nous avons vu, en étudiant la littérature sur le salaire minimum, qu'il était difficile d'en déduire des conclusions certaines quant aux effets du salaire minimum sur l'économie. On peut dire aussi que les effets prédits découlent du modèle théorique que l'on se donne au départ. Il est évident que l'effet immédiat, *ceteris paribus*, d'une hausse du salaire minimum donne lieu à une augmentation des coûts salariaux pour les entreprises qui emploient des salariés au taux minimum. Mais à partir de là, les opinions relativement aux effets subséquents d'une hausse du salaire minimum divergent selon la vision que l'on a du fonctionnement des économies de marché et, surtout, de ce qu'on pourrait appeler la nature du circuit économique. De la même manière, les « vérifications empiriques » des liens de causalité entre les différentes variables des modèles élaborés sont-elles

lourdement déterminées par la vision préalable que l'on a de ces liens.

Le Québec n'échappe pas à cette règle. Toutefois, alors que la première loi du salaire minimum a été adoptée en 1919, les études sur les effets des hausses du salaire minimum, et plus généralement sur toutes les questions entourant les normes minimales de travail, ont commencé beaucoup plus tard, plus d'un demi-siècle après l'entrée en vigueur de la première loi. Ce qui illustre, au demeurant, le fait que la dynamique socio-politique précède souvent la rationalisation économique.

3.1 Revue des études[11]

Diverses études portant sur l'impact des hausses du salaire minimum sur les masses salariales et les coûts de production des secteurs où sont concentrés les bas salariés ainsi que sur l'ensemble de l'économie ont été entreprises au Québec[12]. Ces études analysent l'impact de hausses effectives ou font des simulations relatives à des hausses hypothétiques. Les secteurs pris en considération sont généralement les suivants : aliments et boissons, cuir, bonneterie, vêtement, produits du bois, meuble et articles d'ameublement, commerce de détail, blanchissage, nettoyage et pressage, hébergement et restauration. Quelles que soient les hypothèses retenues dans ces études d'impact, les effets d'une hausse du salaire minimum sur les masses salariales et les prix sont minimes. Par exemple, Jean et Lemieux (1978) ont étudié l'impact de la hausse du salaire minimum survenue en mai 1974 ($1,85 à $2,10), au moyen d'une enquête auprès de 785 entreprises des quatre secteurs suivants : chaussure, commerce de détail, buanderie, hôtellerie et restauration. Il ressort de leur enquête que les firmes réagissent à la hausse du salaire minimum par une augmentation des prix plutôt que par une baisse de l'emploi. La réduction des hommes \ heures travaillées aurait été de 1,18 %.

On a commencé, à la fin des années soixante-dix, à étudier l'impact du salaire minimum sur l'emploi et le chômage en s'inspirant des études économétriques américaines. Depuis lors, les recherches utilisant les techniques de régression se sont multipliées.

En 1977, dans le cadre d'une thèse de maîtrise présentée à l'Université Laval, Lucien Biron analyse l'incidence des hausses du salaire minimum sur le chômage des jeunes travailleurs au Québec. Se référant à un cadre théorique néo-classique, Biron construit un modèle économétrique dans lequel la variable explicative relative au salaire minimum est le rapport du salaire minimum sur le gain horaire moyen du secteur de la fabrication. Les élasticités de chômage obtenues sont les suivantes :

jeunes de 14-19 ans : 1,64

jeunes hommes 14-24 ans : 1,68

jeunes filles 14-24 ans : 1,28

Dans une étude réalisée en 1978, dans laquelle il reprend certaines équations de Biron, Fortin calcule qu'une hausse de 10 % du salaire minimum par rapport au salaire moyen augmente le nombre de chômeurs chez les jeunes de 14 à 24 ans de 15 700 à 25 300 et chez les femmes de plus de 24 ans de 2 400 à 5 000 ce qui représente pour l'année 1977 un taux de chômage plus élevé de 0,65 à 1,09. Ces résultats sont plus élevés que ceux observés aux États-Unis. Cela s'expliquerait par le niveau initialement plus élevé du salaire minimum au Québec et aussi par le fait que le degré d'assujettissement aux dispositions sur le salaire minimum est plus élevé au Québec qu'aux États-Unis. Fortin évalue d'ailleurs à un chiffre se situant entre 25 000 et 42 000, soit l'équivalent de 0,9 % à 1,5 % du taux de chômage, le nombre additionnel de chômeurs que provoque l'écart de 23 % entre le salaire minimum en vigueur au Québec et celui du Canada et de l'Ontario en 1977. L'étude de Fortin a eu beaucoup d'impact, compte tenu du fait que l'auteur y suggérait de ramener graduellement le niveau du salaire minimum du Québec à celui de l'Ontario et des États-Unis. En 1975, le rapport Castonguay avait suggéré d'indexer le salaire minimum. Les hausses du salaire minimum décrétées de 1975 à 1981 équivalaient de fait à une indexation. Le mouvement s'est graduellement ralenti et, depuis octobre 1981, le taux du salaire minimum est gelé à $4,00 l'heure.

L'analyse de Fortin, et plus généralement les études empiriques d'impact du salaire minimum sur l'emploi, ont été l'objet d'une critique très minutieuse dans la thèse de maîtrise de Michel Cournoyer, consacrée à la loi québécoise du salaire minimum (Cournoyer, 1980). Cournoyer établit une longue liste des variables latentes dans les modèles d'analyse des effets du salaire minimum. L'auteur mentionne en particulier une série de variables affectant le taux d'activité dont il n'est pas tenu compte dans les études sur le salaire minimum. Le fait, aussi, qu'il y a tout lieu de croire que les effets du salaire minimum sont localisés rend problématiques les effets globaux prévus. L'auteur estime qu'il faut interpréter avec la plus grande prudence les prédictions des

---

11. Voir M. Cournoyer (1980), B. Pouliot (1985b) et F. Tremblay (1985).

12. Ministère du Travail (1972) ; L. Lemieux, D. Jean et J.P. Roy (1974) ; Castonguay et al. (1975) ; Ministère du travail (1976 et 1977) ; D. Jean et L. Lemieux (1978).

modèles économétriques et qu'il est surtout dangereux d'en tirer des conclusions d'ordre politique.

Fortin a effectué, en 1982, une mise à jour de son étude qui a servi de base aux recommandations d'un groupe de travail sur la révision du salaire minimum. L'étude porte sur les effets des variations du salaire minimum dans sept secteurs industriels du Québec, de 1966 à 1982. En appliquant ses résultats à l'ensemble de l'économie du Québec, l'auteur conclut cette fois qu'une hausse de 10 % du salaire minimum relatif entraînerait une réduction équivalant à 14 455 emplois à temps complet au Québec, dont 40 % en pertes d'emplois réels et 60 % en pertes d'heures hebdomadaires de travail. L'auteur en déduit « que chaque augmentation de 1 % du salaire minimum québécois entraîne directement et indirectement une perte minimale de 1 400 emplois équivalents (en emplois réels et en heures hebdomadaires perdues), et cela même dans une situation où, en proportion du salaire industriel moyen, le salaire minimum atteint un niveau historique assez bas (42 % en 1982) » (Fortin, 1983b, p.12). L'auteur a en effet révisé sa position de 1978 selon laquelle il y avait « non linéarité » de l'effet de la hausse du salaire minimum et donc que l'effet plus grand du salaire minimum sur l'emploi au Québec venait, entre autres, du niveau plus élevé du salaire minimum. Le groupe de travail sur la révision du salaire minimum a retenu les avis du professeur Fortin et estimé que le maintien du gel du salaire minimum serait propice à la création d'emplois.

Ce rapport marque d'ailleurs un changement d'orientation quant aux objectifs rattachés aux normes minimales en comparaison avec l'orientation énoncée dans le rapport Castonguay, changement sans doute lié à l'aggravation de la crise économique et à ses effets sur la réflexion économique. Le problème majeur est celui du chômage et on estime que son règlement passe par l'assouplissement des marchés, la flexibilité des salaires, la déréglementation. La politique de salaire minimum semble désormais subordonnée à une politique d'emploi, elle-même liée à l'abaissement des coûts de production et des coûts salariaux. Soulignons que le taux du salaire minimum par rapport au salaire horaire moyen, qui était passé de 45,5 % à 56,2 % entre 1961 et 1975, est redescendu à 37,3 % en 1984 (voir le tableau IV-13).

Parmi les autres études empiriques sur le salaire minimum, on peut mentionner celles de Jean-Michel Cousineau (1979, 1980). Dans une étude sur le chômage des jeunes et des femmes au Québec, utilisant les modèles économétriques traditionnels, Cousineau estime que l'élasticité du taux de chômage par rapport au salaire minimum est de 1,16 pour les jeunes et de 1,21 pour les femmes.

Une autre étude sur la situation des jeunes et des femmes a été réalisée par Denis Guindon (Guindon, 1981, 1982), qui a introduit deux variables nouvelles dans les équations : le nombre de femmes actives en proportion de la population en âge de travailler et la rémunération relative dans le secteur public et parapublic québécois. Les observations de Guindon portent sur la période 1962-1978. Il constate un effet de la hausse du salaire minimum relatif sur le taux de chômage de 1 % pour la période 1970-1976. Cette hausse aurait aussi fait augmenter le chômage structurel de 1/2 %. C'est ce type de chômage, qui persiste même lorsqu'il y a suffisamment d'emplois, qui aurait détérioré la position relative des jeunes et des femmes. Toutefois, Guindon estime que 40 % de cet effet aurait été annulé entre 1976 et 1978.

Jacques Mercier a récemment consacré une thèse de doctorat aux effets du salaire minimum sur l'emploi et le taux de participation de la main-d'oeuvre, portant sur huit groupes d'âge et de sexe différents, pour la période 1966-1981. Il s'inspire des approches théoriques de Mincer, Welch, et Gramlich, en y ajoutant des considérations sur l'interaction entre le salaire minimum, l'assurance-chômage et le bien-être social. Mercier n'obtient de résultats significatifs que pour le groupe de jeunes garçons de 14 à 19 ans chez qui une hausse de salaire minimum peut augmenter le taux de chômage de 0,4 % à 1,2 %.

Bref, la plupart des études dont nous venons de faire état donnent des résultats très peu significatifs. Il est d'ailleurs remarquable de constater qu'aucun modèle économétrique n'intègre le nombre ou la proportion de salariés touchés, alors que personne ne nie l'importance déterminante de ce facteur. Comme nous l'avons indiqué[13], le cadre théorique de ces études pose problème, comme du reste leur mode de vérification empirique. On y postule au départ un lien de causalité et on le consigne dans une équation dont la forme détermine, jusqu'à un certain point, la nature des résultats. Les causes de la hausse du chômage sont multiples, complexes et agissent selon des délais très divers. Il faut noter, en particulier, que la plus grande partie de ces études ont été réalisées dans les années où on observait le développement d'une crise structurelle des économies industrielles dont on peut voir les premiers symptômes apparaître dès la fin des années soixante. Et on est loin de s'entendre sur les causes de cette crise qui, sans au-

13. Voir à ce sujet la première partie du chapitre I.

cun doute, constitue le facteur déterminant de l'aggravation du chômage constatée partout dans le monde et qui a frappé particulièrement durement le Québec. Il semble à toutes fins pratiques impossible, dans le cadre d'économies modernes complexes, soumises à l'évolution de la conjoncture internationale, d'isoler l'effet d'une modification d'une norme – salaire minimum ou autre condition minimale de travail – sur l'emploi et le chômage.

3.2 L'impact selon les secteurs

La seule chose qu'on peut évaluer avec un peu de précision c'est l'effet quantitatif immédiat, sur la masse salariale des secteurs concernés, d'une hausse du salaire minimum. C'est ce qu'on appelle, dans la littérature, l'impact direct de la hausse du salaire minimum sur l'entreprise concernée qui est tout simplement le résultat de l'augmentation de la masse salariale des employés rémunérés au salaire minimum en pourcentage des coûts totaux de production. L'impact indirect découle de la révision des autres salaires (émulation salariale) et de la transmission de la hausse des coûts de production à l'ensemble des secteurs par les échanges intersectoriels. Évidemment, ce dernier impact est beaucoup plus difficile à mesurer. En reprenant les treize secteurs présentés à la section précédente – secteurs regroupant environ 80 % des salariés rémunérés au salaire minimum – et en supposant, par ailleurs, que la structure de leurs coûts n'ait pas trop évoluée depuis 1981, voici ce que serait l'impact direct d'une hausse de 12,5 % du taux du salaire minimum (voir tableau IV-10). Ce taux correspond à une augmentation de $4,00 à $4,50 du taux du salaire minimum.

On constate que l'impact direct d'une hausse de 12,5 % du salaire minimum sur l'ensemble des secteurs considérés est relativement modeste, soit 0,07 %. Les deux secteurs les plus touchés sont évidemment l'hôtellerie et la restauration (0,96 %) ainsi que la buanderie (0,725 %). L'impact sur les six secteurs de la fabrication varie de 0,05 % (aliments et boissons) à 0,22 % (bois). Si l'on suppose par ailleurs que la hausse du salaire minimum se répercute intégralement sur l'ensemble des coûts salariaux, on obtient l'impact indirect suivant pour une hausse de 12,5 % du salaire minimum (tableau IV-11).

L'impact direct d'une hausse du salaire minimum peut susciter diverses réactions d'ajustement de la part des entreprises. C'est à ce niveau qu'entrent en ligne de compte les modèles théoriques. C'est, par exemple, à partir de l'hypothèse selon laquelle les entreprises minimisent leurs coûts en égalisant le prix et la valeur de la

TABLEAU IV-10

Impact direct d'une hausse du salaire minimum nominal sur les coûts de production et la compétitivité de quelques secteurs choisis, Québec, 1981

Secteur d'activité économique	Masse salariale des employés au salaire minimum en % des coûts totaux de production du secteur (%)	Impact direct d'une hausse de 12,5 % du salaire minimum nominal (%)
Aliments et boissons	0,36	0,045
Cuir	1,18	0,147
Textile	1,60	0,2
Bonneterie	1,75	0,219
Vêtement	1,79	0,224
Produits du bois	0,84	0,105
Meuble	0,96	0,12
Commerce de gros	0,27	0,034
Commerce de détail	1,48	0,185
Finances, assurances, immobilier	0,79	0,099
Autres services commerciaux et personnels	2,78	0,348
Buanderie	5,80	0,725
Hébergement et restauration	7,68	0,96
ENSEMBLE DES SECTEURS	**0,55**	**0,069**

Source : Blaise Pouliot, *Impact de la hausse du salaire minimum dans les coûts totaux de production en 1981*, Direction du secrétariat et de la recherche, Commission des normes du travail, mai 1983.

productivité marginale des facteurs que l'on conclut que la hausse du salaire minimum entraînera, inéluctablement, la mise à pied de certains travailleurs non qualifiés.

La première question à se poser concerne la répercussion, sur les prix, de la hausse de coûts provoquée par la hausse du salaire minimum. Elle sera différente selon le degré de concurrence du secteur. On doit considérer ici à la fois la concurrence interne au sein du secteur et la concurrence externe, c'est-à-dire la concurrence sur les marchés extérieurs et le degré auquel le secteur est soumis à la concurrence de produits venant d'autres provinces ou de l'étranger.

Parmi les treize secteurs à bas salaire, six secteurs, regroupant la grande majorité des employés au salaire minimum, font partie du tertiaire. Ces secteurs sont peu exposés à la concurrence étrangère. Ainsi, les Québécois n'iront pas au restaurant en Ontario ou aux États-Unis si les prix montent ici. Il y a donc tout lieu de

TABLEAU IV-11

Impact indirect d'une hausse de 12,5 % du salaire minimum sur les coûts totaux de production de quelques secteurs choisis, Québec, 1981

Secteur d'activité économique	Masse salariale des employés autres que ceux au salaire minimum en % des coûts totaux de production du secteur %	Impact indirect d'une hausse de 12,5 % du salaire minimum nominal %
Aliments et boissons	13,63	1,7
Cuir	26,63	3,33
Textile	21,23	2,65
Bonneterie	27,70	3,46
Vêtement	33,49	4,19
Produits du bois	25,03	3,13
Meuble	31,61	3,95
Commerce de gros	7,65	0,96
Commerce de détail	10,77	1,35
Finances, assurances, immobilier	12,08	1,5
Autres services commerciaux et personnels	27,00	3,37
Buanderie	36,44	4,55
Hébergement et restauration	21,91	2,74
ENSEMBLE DES SECTEURS	**17,09**	**2,14**

Source : Blaise Pouliot, *Impact de la hausse du salaire minimum dans les coûts totaux de production en 1981*, Direction du secrétariat et de la recherche, Commission des normes du travail, mai 1983.

croire que les entreprises de ce secteur réagiront à une hausse de leur coût salarial par des hausses de prix, ou éventuellement par des baisses de marge bénéficiaire. L'impact final des hausses de prix sur la demande est extrêmement difficile à évaluer, mais il est douteux qu'il soit significatif, compte tenu de l'ampleur des chiffres impliqués. Et nous estimons que la demande effective globale est le facteur le plus déterminant pour expliquer l'échelle de la production. Dans le cas de l'hébergement et de la restauration par ailleurs, il faudrait évaluer le rôle des pourboires, ce qui n'est jamais fait dans les études sur le salaire minimum. Enfin, ces secteurs sont, pour la majorité, composés d'établissements de petite taille entre lesquels existe une vive concurrence. Mais tous les établissements d'un secteur étant également touchés par la hausse du salaire minimum, la position relative des établissements ne sera pas modifiée. Évidemment, il faudrait nuancer ce propos en examinant quelle est, pour chaque entreprise, la part relative des travailleurs au salaire minimum.

De même faudrait-il aussi considérer l'effet des hausses de prix sur le tourisme étranger. En particulier, quelques grands hôtels font une partie importante de leur chiffre d'affaires avec les congrès internationaux. Mais il nous semble peu probable que la hausse du salaire minimum soit un facteur déterminant dans ce domaine. Les facteurs importants pour la position concurrentielle dans ce secteur sont tout autres ; et certains, tel le climat, sont jusqu'à nouvel ordre incontrôlables ! Notons enfin que le salaire minimum est, dans le secteur de la restauration et de l'hôtellerie, plus bas que dans les autres secteurs. Le salaire minimum des travailleurs de plus de 18 ans qui reçoivent habituellement des pourboires est de $3,28 l'heure.

La situation est différente pour les sept industries du secteur manufacturier. Notons en premier lieu que les exportations de ces 7 industries représentent 33,7 % des exportations manufacturières totales du Québec, en raison notamment de l'importance considérable, en valeur absolue, des exportations d'aliments et boissons.

La part des expéditions totales de certaines industries destinée à l'extérieur du Québec se répartit ainsi :

Industrie	%
Aliments et boissons	26,2
Cuir	45,6
Textile	45,2
Bonneterie	40,1
Vêtement	48,5
Bois	31,9
Meuble et articles d'ameublement	40,2

Source : *La situation économique du Québec, 1983 et 1er semestre 1984*, Bureau de la statistique du Québec.

Ces industries exportent ainsi une proportion variant entre 26,2 % et 48,5 % de leurs expéditions. Indiquons que la moyenne des exportations pour l'ensemble de l'industrie manufacturière se situe à 45,5 %. Remarquons enfin que, à l'exception du bois, tous les secteurs considérés destinent leurs exportations vers le reste du Canada plutôt que vers les États-Unis.

Dans le cas où la productivité et la demande demeurent les mêmes, une hausse du salaire minimum entraîne une hausse de la masse salariale que l'entreprise peut éventuellement absorber en haussant ses prix. Le niveau de la hausse des prix qui peut être « fixé » sans faire baisser les ventes étrangères dépend des coûts de production relatifs, pour les autres provinces canadiennes, et, dans le cas des États-Unis, de la valeur du dollar et des bar-

rières tarifaires. Dans la situation qui nous occupe, la masse salariale des travailleurs rémunérés au salaire minimum constitue une portion des coûts de production. La fixation du taux du salaire minimum est donc un facteur à considérer dans l'évaluation de la compétitivité des entreprises québécoises. Ce facteur, toutefois, nous paraît peu important. En effet, pour les sept industries considérées, la masse salariale des employés rémunérés au salaire minimum en pourcentage des coûts totaux de production du secteur varie entre 0,36 et 1,79 %. Notons que les caractéristiques des industries ontariennes à bas salaires sont approximativement les mêmes, quoique la structure des exportations ontariennes soit différente. Il n'y a donc pas nécessairement concurrence absolue dans tous les secteurs.

Il faut aussi considérer la concurrence qu'exercent, dans chacun des secteurs considérés, les produits importés. Les estimations sont ici plus difficiles à effectuer, mais les raisonnements qui précèdent nous paraissent demeurer valables. La fixation du salaire minimum n'est sans doute pas un facteur déterminant.

Nous devons donc conclure de nouveau que l'impact d'une hausse « raisonnable » du salaire minimum sur la compétitivité des secteurs mous sera relativement minime. On a fait grand cas, il y a quelques années, du niveau élevé du salaire minimum du Québec par rapport à celui de l'Ontario. Cette situation est plutôt une conséquence qu'une cause de la faiblesse relative de l'économie québécoise. Quoi qu'il en soit, la situation a évolué depuis ce temps, puisque les taux de salaire minimum sont désormais les mêmes au Québec et en Ontario. Quatre provinces ont des taux inférieurs à celui du Québec (voir le tableau IV-14)

Mais qu'il s'agisse de l'emploi, du chômage, des salaires, des prix, de la productivité ou de la compétitivité des entreprises, il semble extrêmement difficile de fonder théoriquement et d'évaluer empiriquement des effets non équivoques du salaire minimum, ce qui rend problématique la volonté de fonder une politique du salaire minimum sur des prédictions économiques précises.

4. Les normes non salariales

La situation est encore plus complexe lorsqu'il s'agit d'évaluer les effets des normes du travail autres que le salaire minimum. Il est certain que les normes autres que salariales doivent être prises en considération lorsque, par exemple, on procède à des comparaisons interprovinciales ou internationales. La différence dans un sens entre le niveau du salaire minimum de deux provinces peut ainsi être compensée par une différence dans l'autre sens entre les autres normes légiférées.

On peut évaluer le coût horaire de certaines normes du travail (vacances, congés payés, temps supplémentaire) et faire certains calculs en ajoutant ce coût au salaire horaire minimum légal ; c'est ce qu'on appelle le salaire horaire effectif. On peut aussi évaluer la valeur en pourcentage du salaire minimum des normes qui y sont associées. Voici le résultat de ces calculs pour les provinces canadiennes et les États-Unis en janvier 1985 (voir tableau IV-12). On remarque que la valeur, en pourcentage du salaire minimum, des normes qui y sont associées est, au Québec, de 7 % pour la semaine de quarante heures et de 7,7 % pour la semaine de quarante-cinq heures. En Ontario, les taux varient de 7 à 9 % et aux États-Unis, de 8,0 % à 13,2 %.

Il existe très peu d'études sur l'impact économique des normes du travail. En 1979, le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre a estimé l'impact sur la masse salariale québécoise de l'introduction des nouvelles normes prévues par la **Loi sur les normes du travail**. Les résultats sont les suivants :

NORMES	%
Temps supplémentaire	0,85
Jours fériés	0,21
Vacances annuelles	0,05
Congés divers	0,10
TOTAL	**1,01**

L'hypothèse retenue pour les congés fériés était de six jours. Selon cet estimé, la promulgation de la **Loi sur les normes du travail** allait donc entraîner une hausse de la masse salariale de 1,01 %. Estimant que les chiffres du ministère étaient biaisés vers le haut, Pierre Fortin (Fortin, 1980, p.129) a lui-même proposé un calcul de l'impact économique de la **Loi sur les normes du travail**. Les chiffres obtenus par Pierre Fortin sont les suivants :

NORMES	%
Temps supplémentaire	0,11
Jours fériés	0,20
Vacances annuelles	0,03
Congés divers	0,04
Prélèvement	0,02
TOTAL	**0,40**

TABLEAU IV-12

Taux horaire effectif du salaire minimum et valeur des normes qui y sont associées, Canada et États-Unis, en vigueur au 1er janvier 1985

	Salaire minimum	Semaine de 40 heures				Semaine de 45 heures			
		Jours fériés non travaillés		Jours fériés travaillés		Jours fériés non travaillés		Jours fériés travaillés	
	$	$	%	$	%	$	%	$	%
Colombie-Britannique	3,65	4,02	10,1	4,24	16,2	4,23	15,9	4,42	21,1
Alberta	3,80	4,08	7,4	4,14	8,9	4,11	8,2	4,16	9,5
Saskatchewan	4,25	4,68	10,1	4,76	12,0	4,92	15,8	4,98	17,2
Manitoba	4,30	4,72	9,8	4,77	10,9	4,92	14,4	4,96	15,3
Ontario	4,00	4,28	7,0	4,33	8,2	4,31	7,7	4,36	9,0
Nouveau-Brunswick	3,80	4,05	6,6	4,09	7,6	4,08	7,4	4,12	8,4
Nouvelle-Écosse	4,00	4,24	6,0	4,28	7,0	4,24	6,0	4,27	6,7
Île-du-Prince-Édouard	3,75	3,98	6,1	4,02	7,2	3,97	5,9	4,00	6,7
Terre-Neuve	4,00	4,24	6,0	4,24	6,0	4,28	7,0	4,28	7,0
Fédéral	3,50	3,78	8,0	3,84	9,7	3,98	13,7	4,02	14,9
États-Unis (fédéral et Nouvelle-Angleterre)	4,25[1]	4,60	8,2	4,59	8,0	4,81	13,2	4,79	12,7
Québec	4,00	4,28	7,0	4,28	7,0	4,31	7,7	4,31	7,7

[1] Taux d'échange : 1,27 x $3,35 = $4,25

Source : Blaise Pouliot, *Salaire horaire effectif d'un salarié rémunéré au taux du salaire minimum, Canada et États-Unis*, Direction du secrétariat et de la recherche, Commission des normes du travail. Document révisé, janvier 1985.

Au total, la croissance de la masse salariale québécoise serait donc de 0,40 %, soit $160 millions en 1980. La quasi-totalité de cette hausse est attribuable au temps supplémentaire et aux jours fériés. Pour les bas salariés, le niveau de la hausse est de 1,49 %. Ces hausses modestes auraient néanmoins des effets sur les taux de salaires négociés. Fortin estime qu'à la suite des ajustements provoqués dans l'économie et le marché du travail, « ... ce sont les travailleurs, et non les employeurs, qui absorberont tôt ou tard la plus grande partie du coût financier direct et indirect de la loi 126, de sorte que leur part du revenu national n'en sera guère modifiée » (Fortin, 1980, p.134). Fortin estime enfin que les conséquences sur les prix, la compétitivité des entreprises, le niveau de l'emploi et la répartition des revenus ne seront pas importantes.

La mesure précise des effets des normes autres que salariales nous semble encore plus problématique que celle du salaire minimum. Une hausse généralisée de la durée des vacances provoque des effets divers et contradictoires à l'échelle de l'ensemble de l'économie. Il ne semble pas que les ajustements aient été douloureux depuis 1980. On constate d'ailleurs que l'amélioration des normes autres que salariales a été loin de provoquer la même levée de boucliers, de la part des entreprises, que la question du salaire minimum. Il y a donc place pour de l'amélioration, d'autant plus que le Québec est encore loin d'avoir atteint le niveau des normes recommandé par l'O.I.T.

Il serait évidemment faux de dire que les normes minimales du travail contribuent à améliorer, à court terme, la position concurrentielle des entreprises québécoises sur le marché international. Mais le coût supplémentaire de ces normes apparaît bien minime, surtout si on le considère en regard de l'amélioration de l'efficacité des travailleurs et de la productivité qu'il peut susciter.

5. Conclusion

Nous avons, dans le chapitre précédent, examiné le débat sur les effets économiques des normes minimales, et plus particulièrement du salaire minimum. Nous avons vu qu'on pouvait difficilement, tant sur le plan théorique que sur le plan empirique, envisager de liaison causale claire et quantifiable entre, par exemple, le salaire minimum et l'emploi. Nous avons, dans ce chapitre, examiné la situation au Québec. Nous avons d'abord brossé un tableau rapide de l'économie québécoise. Relativement à ses voisines de l'Ouest et surtout du Sud, c'est une économie faible, où prédominent des secteurs à faible productivité et forte intensité en main-d'oeuvre. À cette situation est liée l'existence d'un taux de chô-

mage chroniquement élevé. Une faible proportion de travailleurs est syndiquée et le degré de syndicalisation est plus faible dans les secteurs moins productifs. C'est dans ce contexte qu'on doit examiner la question des normes minimales du travail. En effet, ces normes concernent essentiellement les secteurs caractérisés par une faible productivité, une forte intensité de main-d'oeuvre et un faible degré de syndicalisation, ce qu'on pourrait appeler le marché du travail secondaire.

Dans un deuxième temps, nous avons passé en revue les études sur les effets du salaire minimum effectuées au Québec. Elles ne nous paraissent guère plus convaincantes que les autres.

Une évaluation chiffrée et précise des effets économiques des normes minimales du travail est donc une tâche impossible à réaliser et sans doute non pertinente. Il faut évidemment prendre en considération des ajustements sectoriels à effectuer après des décisions dont les critères ne peuvent être en définitive que politiques. Mais si l'on suivait jusqu'au bout une certaine logique du modèle concurrentiel, il faudrait proposer l'abolition de toute politique relative aux normes du travail et la transformation du Québec en zone franche nord-américaine. Il serait souhaitable, du même coup, d'envisager la disparition de diverses protections et rigidités associées par exemple au syndicalisme. Ce n'est pas la voie que nous privilégions. La question des normes minimales se pose avec acuïté au Québec à cause d'une faiblesse structurelle de l'économie à laquelle seules des réformes profondes peuvent pallier. Les normes minimales sont importantes au Québec parce que le degré de syndicalisation y est faible et parce que l'économie québécoise est faible. Elles fournissent un mode de détermination des salaires et des conditions de travail. Ce mécanisme joue un rôle moins important à mesure que le syndicalisme se développe et que l'économie se renforce. Les normes minimales peuvent elles-mêmes devenir le fruit de la négociation entre les groupes sociaux comme c'est le cas dans certains pays. Ce devrait d'ailleurs être le cas même là où la syndicalisation est moins poussée. Au Québec, et plus généralement en Amérique du Nord, on laisse peu de place aux intervenants les plus directement concernés dans les processus de détermination des normes. Nous avons vu, au premier chapitre, que ce n'était ni le cas de tous les pays, ni ce qui était recommandé par les organismes internationaux.

Quoi qu'il en soit, l'introduction de normes minimales du travail depuis plus d'un siècle est, au Québec comme dans le reste du monde, un processus irréversible. On peut difficilement envisager en effet, même à long terme, la disparition totale de secteurs imperméables aux processus de négociation collective. Les normes minimales devront alors demeurer, au moins comme filet de sécurité, pour les laissés-pour-compte de l'économie de marché.

Tableaux complémentaires au chapitre IV

TABLEAU IV-13

Évolution de l'indice des prix à la consommation, de la rémunération hebdomadaire moyenne et du salaire minimum de 1971 à 1974

Année	Indice des prix à la consommation	Rémunération hebdomadaire	Salaire minimum horaire	Salaire minimum hebdomadaire (40 heures)	Salaire minimum relatif
		$	$	$	%
1971	100,0	132,0	1,50	60	45,5
1972	104,34	142,9	1,65	66	46,2
1973	111,85	154,3	1,85	74	48,0
1974	124,54	172,9	2,30	92	53,2
1975	138,12	199,2	2,80	112	56,2
1976	147,45	222,4	2,87	115	51,7
1977	159,72	244,8	3,15	126	51,5
1978	173,05	262,8	3,37	135	51,4
1979	186,88	284,2	3,47	139	48,9
1980	208,42	315,4	3,65	146	46,3
1981	234,2	351,6	4,00	160	45,5
1982	261,3	386,2	4,00	160	41,4
1983	275,9	411,96	4,00	160	38,8
1984	287,5	428,47	4,00	160	37,3

Source : Blaise Pouliot, *Mise à jour du sommaire du rapport du groupe de travail sur la révision du salaire minimum*, Direction du secrétariat et de la recherche, Commission des normes du travail, mai 1985, p.18.

TABLEAU IV-14

Comparaison des salaires minima entre les provinces canadiennes ,1984

	Taux en vigueur	Rapport entre le salaire minimum et la rémunération hebdomadaire moyenne[1]
	$	%
Québec	4,00	37,3
Alberta	3,80	31,8
Colombie-Britannique	3,65	30,3
Île-du-Prince-Édouard	3,75	48,9
Manitoba	4,30	43,4
Nouveau-Brunswick[2]	3,80	38,6
Nouvelle-Écosse	4,00	43,4
Ontario	4,00	36,9
Saskatchewan[2]	4,25	41,1
Terre-Neuve[3]	4,00	39,7
Taux fédéral canadien[4]	3,50	31,8

1 La rémunération hebdomadaire moyenne a été pondérée par l'indice de raccordement fourni par Statistique Canada.

2 Pas de taux particuliers pour les moins de 18 ans.

3 Ce taux s'applique aux salariés âgés de plus de 16 ans.

4 Ce taux s'applique aux salariés âgés de plus de 17 ans.

Source : Blaise Pouliot, *Mise à jour du sommaire du rapport du groupe de travail sur la révision du salaire minimum*, Direction du secrétariat et de la recherche, Commission des normes du travail, mai 1985.

Chapitre V
L'application de la loi sur les normes du travail

L'examen de l'économie du Québec par rapport aux normes du travail nous amène naturellement à un autre examen : celui de l'application de la **Loi sur les normes du travail**.

Il peut être intéressant de rappeler que cette loi fut adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale[1] le 15 juin 1979, après la tenue d'une Commission parlementaire où des groupes patronaux, syndicaux et socio-économiques avaient donné leur appui de principe malgré des critiques souvent contradictoires. On peut donc postuler un certain consensus social sur l'importance, la pertinence et la nécessité de cette loi qui vise principalement à protéger les travailleurs non-syndiqués ne bénéficiant d'aucune autre forme de protection législative.

Nous avons déjà noté l'inexistence d'études récentes sur les caractéristiques socio-économiques de la population assujettie aux normes minimales. Aussi est-il impossible d'évaluer l'application de la loi en regard de la clientèle qu'elle vise. Il en est de même si l'on veut mesurer le degré de respect des dispositions de la loi, sauf sur certains aspects que nous étudions plus loin dans le présent chapitre. Les données disponibles et les analyses existantes ont été produites pour la plupart par la Commission des normes du travail dans le cadre des travaux de la Direction du secrétariat et de la recherche.

On dispose d'abord de deux études statistiques réalisées par P. Croisetière et portant sur les travailleurs victimes d'intractions aux normes du travail. La première présente les principales caractéristiques des travailleurs lésés en 1980-81. La seconde, plus élaborée, couvre la période 1980-81 à 1982-83[2]. Deux autres études, portant spécifiquement sur l'application de l'article 124[3], ont été produites en 1984 par D. Armstrong ; l'une porte sur l'efficacité des ordonnances de réintégration émises par l'arbitre ; l'autre analyse plus particulièrement les désistements avant arbitrage. Signalons un troisième document sur l'article 124 daté de mars 1984, dégageant un profil de la jurisprudence à laquelle il a donné lieu[4]. Une dernière analyse pertinente à notre sujet provient du ministère du Travail et est signée par Denis Gagnon[5]. Elle traite de l'efficacité des ordonnances de réintégration ordonnées par le commissaire du travail en vertu de l'article 122 de la loi.

Ces études s'en tiennent essentiellement à l'examen des plaintes déposées à la Commission des normes ou au Bureau du commissaire général du travail. Par conséquent, elles ne permettent d'analyser que les caractéristiques des plaintes et des plaignants effectifs. Elles fournissent par ailleurs à cet égard certains éléments permettant d'apprécier l'efficacité des recours prévus par la loi. Dans cette mesure, elles rendent possible une certaine appréciation des modalités d'application de la loi, de son efficacité technique.

On sait que la loi prévoit trois types de recours : 1) le recours devant les tribunaux civils pour les infractions aux normes prescrites par la loi ; ce recours commence généralement avec une plainte déposée devant la Commission des normes du travail ; 2) le recours devant un commissaire du travail à l'encontre d'un congédiement, d'une suspension ou d'un déplacement illégal en vertu de l'article 122 de la loi ; 3) le recours devant un arbitre à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante selon l'article 124 de la loi.

C'est dans cet ordre que nous allons procéder à l'analyse de l'application des différents recours. Dans un premier temps, nous aborderons les plaintes relatives aux infractions comportant une réclamation monétaire et donnant lieu à un recours civil. Dans un deuxième temps, nous étudierons les plaintes déposées devant un commissaire du travail en vertu des articles 122 et ss. de la loi. Enfin, les plaintes déposées devant l'arbitre à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante (art.124 et ss.) feront l'objet d'une analyse plus poussée.

---

1. *Journal des Débats*, (1979) 21, p.2318.
2. Commission des normes du travail, *Les principales caractéristiques des salariés lésés, 1981*, par Pierre Croisetière, octobre 1983 et *Statistiques sur les travailleurs victimes d'infractions aux normes du travail, 1980-81 à 1982-83*, par Pierre Croisetière, 1985.
3. Commission des normes du travail, *L'efficacité de la réintégration ordonnée par l'arbitre* par Doris Armstrong, mars 1984 ; *Étude sur les salariés qui ont retiré leur plainte avant arbitrage*, par Doris Armstrong, déc. 1984.
4. Commission des normes du travail, *Recours à l'encontre d'un congédiement* (profil de la jurisprudence), par Yves Béliveau et Lucie Paquet, mars 1984.
5. Denis Gagnon, *L'efficacité des ordonnances de réintégration*, Ministère du travail, 1984. Voir l'article paru dans *Le marché du travail*, octobre 1984, pp.85-93.

1. Les recours civils à l'encontre des infractions aux normes du travail

Les salariés qui s'estiment victimes d'une infraction à la **Loi sur les normes du travail** peuvent porter plainte à la Commission des normes du travail. Une infraction peut également être décelée lors d'une enquête de prévention effectuée par la Commission. La Commission doit recevoir la plainte du salarié et faire enquête, sauf si elle considère que la plainte est frivole ou faite de mauvaise foi. Si la plainte est fondée, l'inspecteur qui conduit l'enquête tente d'en arriver à un règlement avec l'employeur. Il peut arriver que ce règlement survienne lors d'un simple appel téléphonique à l'employeur. Dans les autres cas, l'inspecteur procède à une enquête sur place et tente d'en arriver à un règlement avec l'employeur. Si aucun règlement n'intervient, la Commission adresse alors une mise en demeure à l'employeur qui dispose de vingt jours pour verser les sommes réclamées. À défaut d'exécution par l'employeur, la Commission porte alors la cause devant les tribunaux civils.

Pour examiner l'efficacité de ce recours, nous procèderons en deux temps. Nous commençerons avec une analyse des plaintes pour en venir ensuite aux poursuites intentées.

1.1 Les plaintes à l'encontre d'une infraction aux normes du travail

Les données que nous utiliserons pour cette analyse proviennent des deux études statistiques conduites par la Commission des normes du travail que nous avons identifiées plus haut[6].

La Commission a mené un total de 31 625 enquêtes entre 1980-81 et 1983-84, pour des infractions touchant 74 721 travailleurs lésés. Le tableau V-1 en donne la répartition annuelle[7].

TABLEAU V-1

Enquêtes où des infractions ont été constatées, 1980-81 à 1983-84

Année	Enquêtes	Travailleurs lésés	Nb moyen de travailleurs lésés par enquête	Montants réclamés	Montant moyen réclamé par travailleur lésé
	N	N		$	$
1980-81	4465	21 107	4,7	4 732 136	224
1981-82	7875	17 235	2,2	9 053 377	525
1982-83	9433	21 002	2,2	13 284 722	633
1983-84	9852	15 377	1,6	11 017 488	716

Sources : Commission des normes du travail, *Statistiques sur les travailleurs victimes d'infractions aux normes du travail, 1980-81 à 1982-83* et *Rapport annuel 1983-84* pour les données de 1983-84.

On peut constater que le nombre de travailleurs lésés marque une tendance à la baisse bien que le nombre d'enquêtes a presqe doublé entre 80-81 et 83-84. Le nombre moyen de travailleurs lésés par enquête est ainsi passé de 4,7 en 1980-81 à 1,6 en 1983-84. La loi étant entrée en vigueur en 1980, on peut supposer que cette tendance à la baisse est le fait d'une certaine implantation de la loi. Le total des montants réclamés présente une évolution différente : il a presque triplé entre 1980-81 et 1982-83, marquant une régression en 1983-84. Par contre, le montant moyen réclamé par travailleur lésé n'a cessé de croître, passant de $224 en début de période à $716 à la fin.

Pour l'analyse plus approfondie des plaintes, nous considèrerons d'abord la nature des plaintes, puis le profil socio-économique des plaignants et enfin le résultat constaté à la fin de l'enquête des inspecteurs.

Il faut mentionner toutefois que très souvent les statistiques fournies dans les deux études auxquelles nous nous référons ici excluent les enquêtes où un règlement est intervenu par téléphone et ne retiennent que les plaintes ayant fait l'objet d'une enquête sur place. Comme les enquêtes sur place constituent la grande majorité des enquêtes (77 %), qu'elles regroupent la très grande partie des travailleurs lésés (88 %) et qu'elles couvrent la presque totalité des montants réclamés (94 %), il est permis de conclure à leur représentativité par rapport à l'ensemble des enquêtes effectuées par la Commission des normes.

---

6. Les chiffres présentés ici sont tirés en presque totalité de l'étude : *Statistiques sur les travailleurs victimes d'infractions aux normes du travail, 1980-81 à 1982-83*. Lorsque nous recourons à d'autres sources, nous l'indiquons.

7. L'on exclut ici les infractions de nature administrative portant par exemple sur le bulletin de paie, le certificat de travail, etc..

1.1.1 Les caractéristiques des plaintes

Les statistiques de la Commission des normes présentent la répartition des infractions selon la norme impliquée, le montant des réclamations, le sexe et selon le secteur d'activité concerné.

La répartition des infractions selon la norme impliquée nous est donnée au tableau V-2. Ce sont surtout les normes reliées aux vacances, au salaire et aux indemnités de préavis qui font l'objet de plaintes. Les plaintes portant sur le salaire diminuent en proportion de 1980 à 1983, passant de 29,4 % à 18,9 % du total des plaintes. Il en est de même des infractions relatives à la Fête nationale qui comptaient pour 14,2 % des infractions en 1980-81, mais qui sont passées à 6,2 % l'année suivante et à 4,9 % en 1982-83. Inversement, les plaintes portant sur le préavis de licenciement augmentent. Elles représentent 25,6 % des infractions en 1982-83 comparativement à 7,7 % en 1980-81. Sans doute faut-il y voir un effet de la crise économique qui, pendant ces années a entraîné de nombreux licenciements et mises à pied, augmentant ainsi les occasions d'infractions.

Le tableau V-3, qui fait état des montants réclamés selon la norme impliquée, vient donner du relief aux indications du tableau V-2 et permet de déceler quelles sont les infractions qui sont à l'origine des réclamations les plus élevées. Les données du tableau V-3 révèlent notamment que la part relative des infractions portant sur les vacances annuelles est nettement moins élevée si on considère les montants réclamés. Les infractions relatives aux vacances annuelles constituent en effet 41,1 % de l'ensemble des infractions en 1982-83 mais seulement 18,3 % du total des montants réclamés pour la même année.

Quant aux infractions sur les salaires, elles représentent 18,5 % des infractions en 1982-83 et 24,7 % des montants réclamés.

TABLEAU V-2

Répartition des infractions selon les normes impliquées ; enquêtes sur place, 1980-81 à 1982-83

	Nombre d'infractions selon la date de fin d'enquête[1]					
	1980-81		1981-82		1982-83	
Normes impliquées	N	%	N	%	N	%
Vacances annuelles	13 419	42,3	12 288	42,4	14 210	41,1
Salaire[2]	9 349	29,4	6 724	23,2	6 526	18,9
Préavis	2 447	7,7	5 569	19,2	8 873	25,6
Jours fériés[3]	1 806	5,7	2 463	8,5	3 221	9,3
Fête nationale	4 497	14,2	1 803	6,2	1 688	4,9
Congés divers[4]	31	0,1	50	0,2	23	0,1
Pourboires	37	0,1	71	0,2	45	0,1
Congé de maternité	184	0,5	14	0,0	2	0,0
TOUTES LES NORMES	31 750	100,0	28 982	99,9	34 588	100,0
Nombre d'infractions (A)	31 750		28 982		34 588	
Nombre de travailleurs lésés (B)	24 407 (5)		14 587		18 386 (5)	
Nombre moyen d'infractions par travailleur lésé (A/B)	1,6		2,0		1,9	

1 À raison d'une infraction par salarié et par norme non respectée. Un même salarié peut être l'objet de plusieurs infractions.

2 Les infractions relatives au salaire peuvent avoir trait :
- au paiement des heures régulières ;
- au paiement des heures supplémentaires ;
- au respect du salaire minimum ;
- à l'indemnité de présence au travail (art. 58 de la Loi sur les normes du travail) ;
- à la période de repas payé (pour les salariés ayant droit à cette période en vertu de l'article 79 de la Loi) ;
- et aux déductions excessives du salaire pour repas, chambre et pension (art. 6 et 7 du Règlement) ou pour un uniforme de travail (art. 85 de la Loi).

3 À l'exclusion de la Fête nationale.

4 Congés payés du deuil (art. 80 de la Loi) et de mariage (art. 81).

5 Exclut un petit nombre de travailleurs pour lesquels le type d'infraction n'a pas été codifié (soit 3 travailleurs en 1980-81 et 25 en 1982-83).

Source : *Statistiques sur les travailleurs victimes d'infractions aux normes du travail, 1980-81 à 1982-83*, tableau 22.

Ce sont surtout les infractions portant sur le préavis qui montrent l'écart le plus marqué entre la proportion des infractions et celle des montants concernés. Les infractions sur le préavis comptent en effet pour le quart (25,6 %) des infractions en 1982-83 mais pour plus de la moitié (54,4 %) des montants réclamés. Alors que le nombre d'infractions relatives au préavis a triplé entre 1980-81 et 1982-83, les montants réclamés à ce chapitre ont plus que quintuplé au cours de cette période.

TABLEAU V-3

Répartition des montants réclamés selon les normes impliquées ; enquêtes sur place, 1980-81 à 1982-83

	Montants réclamés selon la date de fin d'enquête[1]					
	1980-81		1981-82		1982-83	
Normes impliquées	$	%	$	%	$	%
Vacances annuelles	1 057 909,43	23,0	1 686 874,87	19,9	2 274 024,49	18,3
Salaire[2]	2 064 297,31	45,0	2 940 210,25	34,7	3 075 931,97	24,7
Préavis	1 208 136,02	26,3	3 577 755,37	42,3	6 763 284,49	54,4
Jours fériés[3]	59 680,49	1,3	164 308,29	1,9	227 028,44	1,8
Fête nationale	141 427,93	3,1	63 841,90	0,8	75 914,88	0,6
Congés divers[4]	5 007,89	0,1	1 879,16	0,0	866,31	0,0
Pourboires	3 172,04	0,1	26 570,47	0,3	15 558,27	0,1
Congé de maternité	49 757,10	1,1	3 167,43	0,0	425,71	0,0
TOUTES LES NORMES	4 589 388,21	100,0	8 464 607,74	100,0	12 433 034,36	100,0

[1] Somme des montants réglés et non réglés à la date de fin d'enquête de l'inspecteur.
[2] à [4] Voir les notes correspondantes au bas du tableau V-2.
Source : IDEM, tableau 23.

TABLEAU V-4

Répartition des infractions selon les normes impliquées et selon le sexe des travailleurs ; enquêtes sur place, 1982-83

	Nombre d'infractions selon le sexe[1]					
	Hommes		Femmes		Total	
Normes impliquées	N	%	N	%	N	%
Vacances annuelles	7 612	41,2	6 598	41,0	14 210	41,1
Salaire[2]	3 377	18,3	3 149	19,6	6 526	18,9
Préavis	5 022	27,1	3 851	23,9	8 873	25,6
Jours fériés[3]	1 500	8,1	1 721	10,7	3 221	9,3
Fête nationale	959	5,2	729	4,5	1 688	4,9
Congés divers[4]	9	0,0	14	0,1	23	0,1
Pourboires	16	0,1	29	0,2	45	0,1
Congé de maternité	–	–	2	0,0	2	0,0
TOUTES LES NORMES	18 495	100,0	16 093	100,0	34 588	100,0
Nombre d'infractions (A)	18 495		16 093		34 588	
Nombre de travailleurs idés[5] (B)	9 846		8 540		18 386	
Nombre moyen d'infractions par travailleur idé (A/B)	1,9		1,9		1,9	

[1] à [4] Voir les notes au bas du tableau V-2.
[5] Ces chiffres excluent quelques travailleurs (25) pour lesquels le type d'infraction et le montant réclamé n'ont pas été codifiés.
Source : IDEM, tableau 25.

TABLEAU V-5

Répartition des infractions selon les normes impliquées et selon le sexe des travailleurs ; enquêtes sur place, 1981-82

Normes impliquées	Nombre d'infractions selon le sexe[1]					
	Hommes		Femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Vacances annuelles	7 075	43,7	5 194	40,7	12 286	42,4
Salaire[2]	3 806	23,5	2 918	22,9	6 724	23,2
Préavis	3 087	19,1	2 482	19,5	5 569	19,2
Jours fériés[3]	1 274	7,9	1 189	9,3	2 463	8,5
Fête nationale	905	5,6	864	6,8	1 803	6,2
Congés divers[4]	22	0,1	28	0,2	50	0,2
Pourboires	13	0,1	58	0,5	71	0,2
Congé de maternité	–	–	14	0,1	14	0,0
TOUTES LES NORMES	16 182	100,0	12 747	100,0	28 982	100,0
Nombre d'infractions (A)	16 182		12 747		28 982[5]	
Nombre de travailleurs lésés (B)	8 197		6 365		14 597[6]	
Nombre moyen d'infractions par travailleur lésé (A/B)	2,0		2,0		2,0	

[1] à [4] Voir les notes au bas du tableau V-2.

[5] Le total inclut des infractions (53) à l'endroit de travailleurs dont le sexe n'est pas connu.

[6] Le total inclut des travailleurs dont le sexe n'est pas connu (35).

Source : IDEM, tableau 26.

En regard du sexe, les tableaux V-4 et V-5 font voir que la distribution des infractions selon la norme impliquée est à peu près la même pour les deux sexes. De plus cette répartition est relativement identique en 1981-82 et 1982-83.

On constate par ailleurs le même nombre d'infractions, en moyenne, par travailleur ou par travailleuse lésé-e. Tant chez les hommes que chez les femmes en effet, on comptait 2 infractions par personne lésée en 1981-82 contre 1,9 en 1982-83.

Quand on considère la moyenne des montants réclamés par infraction selon le sexe, on observe cependant des différences notables. Le tableau V-6 indique que le montant moyen réclamé par infraction par une travailleuse ne représente ainsi que 52 % du montant moyen réclamé par un travailleur en 1982-83, soit $240 contre $464. La différence est moins forte en 1981-82, mais l'écart reste marqué. Cet écart persiste, dans des proportions analogues, quelle que soit la norme considérée.

Enfin, la nature des infractions varie selon le secteur d'activité économique. Signalons ici que l'étude de la Commission des normes du travail ne présente des données que pour trois secteurs d'activité où se concentrent, en 1982-83, 61 % des travailleurs lésés. Il s'agit du secteur manufacturier, de la restauration et l'hébergement et du commerce de détail qui regroupent respectivement 23 %, 22 % et 16 % de l'ensemble des travailleurs lésés. Si on examine la nature des infractions dans ces trois secteurs économiques, on observe des profils quelque peu différents. Comme le révèle le ta-

TABLEAU V-6

Répartition des montants moyens réclamés, selon le sexe

	1981-82		1982-83	
	H	F	H	F
Montant moyen réclamé par infraction	$360	$207	$464	$240
Montant moyen réclamé par travailleur lésé	$710	$415	$871	$452

Source : IDEM, tableaux 27 et 28.

bleau V-7, les infractions concernant les vacances sont les plus importantes dans les trois secteurs et y représentent une proportion d'environ 40 % des infractions. Dans tous les secteurs étudiés, cette proportion demeure relativement stable de 1980-81 à 1982-83.

Les infractions relatives au préavis de licenciement présentent toutefois un profil différent selon le secteur d'activité. Elles sont plus importantes dans le secteur manufacturier où elles comptent pour 41,3 % des plaintes en 1982-83, alors que dans le secteur du commerce de détail elles représentent 29,3 % des infractions et 11,6 % dans celui de l'hébergement et la restauration. Il importe en outre de souligner que dans les deux premiers secteurs le nombre et l'importance relative de ces infractions ont considérablement augmenté entre 1980-81 et 1982-83. Dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, c'est le mouvement contraire qui s'est produit entre 1981-82 et 1982-83 où les infractions portant sur le préavis ont diminué en nombre absolu et où leur part relative dans l'ensemble des infractions est passée de 12,9 % à 11,6 %.

Cette différence tient peut-être aux statuts d'emploi des travailleurs dans ce secteur d'activité. En effet, les conditions posées pour le droit au préavis (art. 82 de la loi) exigent d'abord une période de trois mois de service continu chez le même employeur ; de plus, la mise à pied doit être d'une durée d'au moins six mois. Il se peut que ces conditions soient moins souvent réunies dans le secteur de la restauration et de l'hébergement. C'est une hypothèse qui reste à confirmer.

Il est par ailleurs intéressant de comparer les statistiques sur les infractions relatives au préavis et celles sur les infractions relatives au paiement des jours fériés. Ces dernières sont beaucoup plus nombreuses dans le secteur de la restauration et de l'hébergement que dans les deux autres secteurs. Dans ce secteur, ces infractions sont même plus nombreuses que celles portant sur le préavis (15,8 % contre 11,6 % en 1982-83). Il y a sans doute une relation, découlant de la nature de l'emploi, entre le secteur d'activité et la nature des plaintes déposées.

Quant aux plaintes concernant le salaire, on observe, dans les trois secteurs étudiés, une tendance à une certaine diminution – relative – de ce type d'infractions. Le tableau V-7 montre toutefois que les infractions sur les salaires sont plus nombreuses dans le secteur tertiaire que dans celui de l'industrie manufacturière. Dans le secteur de l'hébergement et de la restauration en particulier, les infractions sur le salaire sont beaucoup plus fréquentes que celles ayant trait au préavis et viennent au second rang après les infractions concernant les vacances annuelles.

TABLEAU V-7

Répartition des infractions selon les normes impliquées, dans certaines industries ; enquêtes sur place, 1980-81 à 1982-83

Normes impliquées	Nombre d'infractions selon l'industrie[1]																	
	Industrie manufacturière						Commerce de détail						Hébergement et Restauration					
	1980-81		1981-82		1982-83		1980-81		1981-82		1982-83		1980-81		1981-82		1982-83	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Vacances annuelles	1596	38,3	2545	46,9	3181	41,3	1718	42,1	2067	43,5	2433	40,5	2997	37,6	2874	38,8	3025	39,1
Salaire[2]	1052	25,3	891	16,4	944	12,3	1153	28,3	912	19,2	1118	18,6	2785	35,0	2110	28,5	1904	24,6
Préavis	582	14,0	1552	28,6	3175	41,3	496	12,2	1259	26,5	1759	29,3	457	5,7	958	12,9	894	11,6
Jours fériés[3]	129	3,1	253	4,7	309	4,0	213	5,2	330	7,0	485	8,1	612	7,7	929	12,5	1225	15,8
Fête nationale	788	18,9	177	3,3	84	1,1	485	11,9	177	3,7	198	3,3	1064	13,3	473	6,4	643	8,3
Congés divers[4]	–	–	3	0,0	1	0,0	10	0,2	2	0,0	7	0,1	14	0,2	16	0,2	6	0,1
Pourboires	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	0,0	37	0,5	47	0,6	32	0,4
Congé de maternité	15	0,4	7	0,1	–	–	1	0,0	–	–	1	0,0	–	–	2	0,0	1	0,0
TOUTES LES NORMES	4162	100,0	5428	100,0	7694	100,0	4076	100,0	4747	100,0	6002	100,0	7966	100,0	7409	100,0	7730	100,0

Notes [1] à [4] : Voir tableau V-2.
Source : IDEM, tableau 29.

1.1.2 Le profil socio-économique des travailleurs lésés

Les données contenues dans les études statistiques de la Commission nous permettent de dégager le profil des travailleurs lésés en fonction du secteur d'activité économique, du sexe, de l'âge ainsi que de la durée et du statut d'emploi.

1.1.2.1 Profil des travailleurs lésés selon l'activité économique

Les tableaux V-8 et V-9 indiquent que près des trois quarts des victimes d'infractions ayant fait l'objet d'une enquête sur place en 1982-83 se retrouvent dans les secteurs de l'industrie manufacturière (23,2 %), du commerce de détail (16,3 %) et des services (33,9 %). Cependant, l'évolution est différente d'une année à l'autre selon le secteur d'activité économique considéré.

Dans le secteur de l'industrie manufacturière, on remarque une augmentation significative des travailleurs-euses lésés qui passent de 12,8 % de la population lésée en 1980-81 à 23,2 % en 1982-83. Concernant ce secteur d'activité, nous avons déjà émis l'hypothèse d'un lien entre l'augmentation des infractions quant au préavis et les effets de la crise économique. La même hypothèse vaut pour l'augmentation du nombre de travailleurs lésés. On constate également une augmentation de ceux-ci dans le secteur du commerce de détail, mais dans des proportions moindres. Dans le secteur des services, c'est la situation inverse qui prévaut ; il y a une diminution absolue et relative des personnes lésées qui passent de 51,3 % des travailleurs lésés en 1980-81 à 33,9 % en 1982-83.

Il est intéressant de constater que la concentration des travailleurs lésés dans ces secteurs d'activité correspond globalement à la concentration des travailleurs qui sont

TABLEAU V-8

Travailleurs lésés selon le secteur d'activité et le sexe ; enquêtes sur place, 1980-81 à 1982-83

Secteur d'activité	Hommes			Femmes			Total[1]		
	1980-81[2] N	1981-82 N	1982-83 N	1980-81[2] N	1981-82 N	1982-83 N	1980-81 N	1981-82 N	1982-83 N
Primaire	–	343	281	–	57	104	913	400	385
Agriculture	–	144	181	–	51	97	214	195	278
Pêche et piégeage	–	10	3	–	–	1	–	10	4
Exploitations forestières	–	115	47	–	4	3	682	119	50
Services forestiers	–	1	–	–	–	1	1	1	1
Mines, carrières et puits de pétrole	–	73	50	–	2	2	36	75	52
Secondaire	–	2184	3083	–	1116	1766	3267	3314	4829
Industries manufacturières	–	1823	2558	–	1075	1721	2616	2932	4279
Construction	–	341	505	–	41	45	651	382	550
Tertiaire	–	4887	5405	–	4659	5796	14530	9547	11201
Transports, communications & autres services publics	–	290	398	–	65	100	397	355	498
Commerce : –gros	–	416	642	–	139	202	851	555	844
–détail	–	1259	1549	–	988	1448	2419	2247	2997
Finances, assurances et affaires immobilières	–	222	156	–	134	181	268	357	317
Services	–	2561	2384	–	3325	3862	10476	5986	6248
Administration publique	–	139	276	–	8	23	119	147	299
Activité non identifiée	–	803	1112	–	533	884	1700	1336	1998
TOTAL	–	8197	9881	–	6365	8560	20410	14887	18411

1 Le total inclut des travailleurs dont le sexe n'est pas connu (19470 en 1980-81 ; 35 en 1981-82 et aucun en 1982-83).

2 Données non disponibles. Le sexe des travailleurs lésés n'est généralement pas connu en 1980-81.

Source : IDEM, tableau 5.

TABLEAU V-9

Distribution en pourcentage des travailleurs lésés selon le secteur d'activité et le sexe ; enquêtes sur place, 1980-81 à 1982-83

Secteur d'activité	Hommes			Femmes			Total[1]		
	1980-81[2] %	1981-82 %	1982-83 %	1980-81[2] %	1981-82 %	1982-83 %	1980-81 %	1981-82 %	1982-83 %
Primaire	–	4,2	2,8	–	0,9	1,2	4,5	2,7	2,1
Agriculture	–	1,8	1,8	–	0,8	1,1	1,0	1,3	1,5
Pêche et piégeage	–	0,1	0,0	–	–	0,0	–	0,1	0,0
Exploitations forestières	–	1,4	0,5	–	0,1	0,0	3,2	0,8	0,3
Services forestiers	–	0,0	–	–	–	0,0	0,0	0,0	0,0
Mines, carrières et puits de pétroles	–	0,9	0,5	–	0,0	0,0	0,2	0,5	0,3
Secondaire	–	26,4	31,1	–	17,5	20,7	16,0	22,7	26,2
Industries manufacturières	–	22,2	25,9	–	16,9	20,1	12,8	20,1	23,2
Construction	–	4,2	5,1	–	0,6	0,5	3,2	2,6	3,0
Tertiaire	–	59,6	54,8	–	73,2	67,8	71,2	65,4	60,8
Transports, communications & autres services publics	–	3,5	4,0	–	1,0	1,2	1,9	2,4	2,7
Commerce : –gros	–	5,1	6,5	–	2,2	2,4	4,2	3,8	4,6
–détail	–	15,4	15,7	–	15,5	16,9	11,9	15,4	16,3
Finances, assurances et affaires immobilières	–	2,7	1,6	–	2,1	1,9	1,3	2,4	1,7
Services	–	31,2	24,2	–	52,2	45,2	51,3	40,3	33,9
Administration publique	–	1,7	2,8	–	0,1	0,3	0,6	1,0	1,6
Activité non identifiée	–	9,8	11,3	–	8,4	10,3	8,3	9,2	10,8
TOTAL	–	100,0	100,0	–	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

[1] et [2] Voir au bas du tableau V-8. Pourcentages calculés à partir du tableau V-8.
Source : IDEM, tableau 6.

payés au salaire minimum. C'est dans le secteur tertiaire évidemment qu'on retrouve la plus forte proportion de travailleurs au salaire minimum, soit 74,7 % d'entre eux en 1981. On les retrouve plus particulièrement dans les secteurs du commerce et des services qui regroupent respectivement 27 % et 39,9 % des travailleurs rémunérés au salaire minimum à cette date[8]. L'industrie manufacturière compte pour sa part 21 % des travailleurs et travailleuses rémunérés au salaire minimum. Cela n'a du reste rien d'étonnant puisque ce sont les secteurs à plus forte concentration de maind'oeuvre. Peut-on conclure automatiquement que les personnes rémunérées au salaire minimum sont celles qui ont plus tendance à porter plainte ?

On pourrait possiblement tirer cette conclusion si, pour les secteurs d'activité où apparaît une forte concentration de personnes rémunérées au salaire minimum, la proportion des travailleurs lésés par rapport à l'ensemble de la population lésée était plus élevée que la proportion des travailleurs de ces secteurs par rapport à l'ensemble de la population active en emploi. Une comparaison entre la distribution des travailleurs lésés, des travailleurs en emploi et des travailleurs rémunérés au salaire minimum[9] laisse voir en effet une légère tendance en ce sens. Le tableau V-10 indique des différences variant entre 2 et 3 points de pourcentage.

8. *Rapport du groupe de travail sur la révision du salaire minimum*, octobre 1983, p.12. Les données sont de 1981.

9. Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, Cat 71001, janvier 83, tableau 23.

TABLEAU V-10

Distribution comparée, pour certaines activités, de la proportion de travailleurs lésés, de travailleurs en emploi et de travailleurs rémunérés au salaire minimum

	Travailleurs lésés (1982-83) %	Travailleurs en emploi (janvier 1983) %	Travailleurs au salaire minimum, 1981 %
Industries manufacturières	23,2	20,8	21
Commerce	20,9	17,6	27
Services	33,9	31,9	39,9

Sources : Commission des normes du travail, op.cit.,tableau 5. Statistique Canada, op.cit., tableau 23. Blaise Pouliot, op.cit., voir tableau IV-8.

Il faut cependant signaler que le secteur d'activité de plus de 10,8 % des travailleurs lésés est inconnu. Si on exclut ces travailleurs de la distribution de la population lésée, on retrouve 26,1 % des travailleurs lésés dans le secteur manufacturier, 23,4 % dans celui du commerce et 38,1 % dans le secteur des services. L'importance des travailleurs lésés dans ces trois secteurs d'activité apparaît donc sensiblement supérieure à la proportion correspondante qu'ils occupent dans la main-d'oeuvre en emploi.

Malgré les limites des données existantes il semble néanmoins permis d'avancer que la loi est davantage utilisée par les salariés à plus faible revenu.

1.1.2.2 Profil des travailleurs lésés selon le sexe et le secteur d'activité

Nous nous en tiendrons ici aux années 1981-82 et 1982-83 puisque nous ne disposons pas des données selon le sexe pour 1980-81.

Les statistiques sur les plaintes indiquaient un plus grand nombre de travailleurs que de travailleuses lésés ; elles révélaient conséquemment un plus grand nombre de plaintes déposées par les hommes que par les femmes en chiffres absolus. Toutefois, on dénombrait le même nombre d'infractions en moyenne par travailleur et travailleuse lésés (voir les tableaux V-4 et V-5). Les tableaux V-8 et V-9 laissent voir une plus forte présence des hommes dans les secteurs primaire et secondaire, alors que celle des femmes se manifeste principalement dans le secteur tertiaire, dans les industries à forte proportion de main-d'oeuvre comme celles des services et du commerce de détail.

Pour donner une image plus précise de la distribution des travailleurs et travailleuses lésés selon les secteurs d'activité économique, il est intéressant de comparer cette distribution à celle de l'ensemble de la population active en emploi.

En 1983, les hommes constituaient 59,7 % de la main-d'oeuvre totale employée au Québec et les femmes 40,3 %. Pour cette même année, les femmes étaient victimes de 46,7 % des infractions. Le tableau V-11 illustre comment la représentation des femmes dans la population lésée est plus importante que leur représentation dans l'ensemble de la main-d'oeuvre en emploi. Dans les secteurs de l'industrie manufacturière, du commerce et des services, on constate une surreprésentation des femmes dans la population lésée comparativement à leur proportion dans la main-d'oeuvre totale en emploi. Il faut faire la même constatation pour l'ensemble du secteur secondaire et du secteur tertiaire.

Quant aux hommes, la proportion qu'ils représentent dans la population lésée est plus proche de la proportion qu'ils occupent dans la population en emploi. Les hommes sont légèrement surreprésentés dans l'industrie manufacturière et dans le secteur des services. C'est toutefois dans le secteur du commerce que leur surreprésentation est la plus remarquable. On verra plus loin que cette situation peut être due à une forte présence des jeunes dans ce secteur d'activité.

TABLEAU V-11

Distribution comparée de la population lésée et de la population en emploi selon le sexe et par secteur d'activité économique, Québec, 1982-83

Secteur d'activité	Hommes				Femmes			
	En emploi		Lésés		En emploi		Lésées	
	N ('000)	%	N	%	N ('000)	%	N	%
Primaire	85	3,5	281	1,7	18	0,74	104	0,63
Secondaire	437	18,0	3083	18,7	161	6,6	1786	10,8
Manufacturier	355	14,6	2558	15,6	151	6,2	1721	10,5
Tertiaire	926	38,1	5405	32,9	797	32,8	5796	35,3
Commerce	262	10,8	2191	13,3	166	6,8	1650	10,1
Services	321	13,2	2384	14,5	453	10,7	3882	23,5
TOTAL	1448	59,3	8749	53,3	976	40,3	7886	46,7

1. Les pourcentages représentent la proportion de chaque groupe dans l'ensemble de la population concernée (les deux sexes réunis). Ainsi, les 281 hommes lésés dans le secteur primaire représentent 1,7 % de toute la population (hommes et femmes) lésée.
2. Pour les fins de la comparaison, nous avons retiré de la population lésée les travailleurs dont le secteur d'activité économique est inconnu, soit 1112 hommes et 1336 femmes.

Source : Statistique-Canada, Cat. 71001, janvier 1983, tableau 23 et Commission des normes du travail, op.cit., tableau 5.

Les études de la Commission des normes du travail ont identifié des concentrations plus spécifiques de personnes lésées selon le sexe. Nous donnons ici les plus significatives pour 1982-83 (voir le tableau V-12).

Ainsi, dans le secteur du commerce de gros, les hommes constituent 76 % de la population lésée. Dans celui du commerce de détail, la population lésée se partage entre 51,7 % d'hommes et 48,3 % de femmes.

TABLEAU V-12

Distribution en pourcentage des travailleurs lésés selon le sexe, par secteur d'activité ; enquêtes sur place, 1981-82 et 1982-83

Secteur d'activité	Hommes		Femmes	
	1981-82 %	1982-83 %	1981-82 %	1982-83 %
Primaire	85,7	73,0	14,3	27,0
Agriculture	73,8	65,1	26,2	34,9
Pêche et piégeage	100,0	75,0	–	25,0
Exploitations forestières	96,6	94,0	3,4	6,0
Services forestiers	100,0	–	–	100,0
Mines, carrières et puits de pétroles	97,3	98,2	2,7	3,8
Secondaire	65,3	63,4	33,7	36,6
Industries manufacturières	62,2	59,8	36,7	40,2
Construction	89,3	91,8	10,7	8,2
Tertiaire	51,2	48,3	48,8	51,7
Transports, communications & autres services publics	81,7	79,9	18,3	20,1
Commerce : – gros	75,0	76,1	25,0	23,9
– détail	56,0	51,7	44,0	48,3
Finances, assurances et affaires immobilières	62,2	49,2	37,5	50,8
Services	43,5	38,2	56,5	61,8
Administration publique	94,8	92,3	5,4	7,7
Activité non identifiée	60,1	55,7	39,9	44,3
TOTAL	56,2	53,6	43,8	46,4

[1] Le total inclut des travailleurs dont le sexe n'est pas connu. Pourcentages calculés à partir du tableau V-8.

Source : IDEM, tableau 7.

Dans le secteur manufacturier, cinq industries regroupent 60 % des 4279 victimes d'infractions du secteur : 1) l'habillement avec 24,2 % des travailleurs lésés, 2) les produits en métal avec 12,2 %, 3) les scieries avec 9,2 %, 4) l'industrie des aliments et boissons avec 6,8 % et 5) l'équipement de transport avec 6,7 %. Dans l'habillement, 87 % des victimes sont des femmes. Dans les aliments et boissons, elles comptent pour 40 % de la population lésée. Les autres industries montrent de très fortes concentrations d'hommes dans la population lésée : plus de 93 % dans les produits en métal et les scieries et 86 % dans les équipements de transport.

Dans le secteur des services, trois activités regroupent près de 75 % des 6246 victimes du secteur : 1) la restauration avec 54,1 % des victimes, dont 64,4 % sont des femmes, 2) l'hébergement avec 11,9 % des victimes, dont une proportion de 71,0 % de femmes et 3) les services aux entreprises comptant 7,8 % des victimes, et où les hommes et les femmes sont en proportions égales (50,8 % et 49,2 % respectivement).

Il faut rappeler une autre caractéristique du profil socio-économique selon le sexe. Le tableau V-6 montrait en effet des différences importantes entre les montants réclamés par les travailleurs et les travailleuses lésés. La réclamation moyenne pour une femme s'élevait à $415 en 1981-82 et à $452 en 1982-83. Pour les hommes elle était de $710 et $871 respectivement. Le même écart subsistait si on considérait le montant moyen réclamé par infraction puisqu'on compte en moyenne le même nombre d'infractions pour une travailleuse que pour un travailleur.

Deux facteurs peuvent intervenir pour expliquer la différence des montants réclamés par les travailleurs et travailleuses lésés. D'abord, il faut noter que la même différence existe quand on se réfère à la structure salariale des hommes et des femmes. Il serait également pertinent d'examiner le statut d'emploi des travailleurs et travailleuses lésés ; dans l'ensemble de la population active, on sait par exemple qu'une plus grande proportion de femmes occupe des emplois à temps partiel.

1.1.2.3 Profil des travailleurs lésés selon l'âge et le sexe

Le tableau V-13 présente la distribution des plaignants selon l'âge et le sexe. Dans l'ensemble, pour les deux années considérées, le groupe des 24 ans et moins contribue pour le tiers de la population plaignante ; le groupe des 25-44 ans est le plus important et regroupe plus de 40 % des salariés lésés ; enfin, le groupe des 45 ans et plus représente entre 15 et 16 % de l'ensemble des plaignants.

TABLEAU V-13

Travailleurs lésés selon l'âge et le sexe ; enquêtes sur place, 1981-82 et 1982-83

Groupe d'âge	Hommes				Femmes				Total[1]			
	1981-82		1982-83		1981-82		1982-83		1981-82[2]		1982-83	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
moins de 18 ans	352	4,3	306	3,1	233	3,7	254	3,0	585	4,0	560	3,0
18 à 24 ans	2315	28,2	2593	26,3	2144	33,7	2844	33,3	4459	30,5	5437	29,5
25 à 44 ans	3391	41,4	4404	44,7	2536	39,8	3505	41,0	5927	40,6	7909	43,0
45 à 64 ans	1284	15,7	1528	15,5	977	15,3	1166	13,6	2261	15,5	2694	14,6
65 ans et plus	77	0,9	74	0,8	23	0,4	28	0,3	100	0,7	102	0,6
âge inconnu[3]	778	9,5	956	9,7	452	7,1	753	8,8	1265	8,6	1709	9,3
TOTAL	8197	100,0	9861	100,0	6365	100,0	8550	100,0	14587	100,0	18411	100,0

1 L'âge des travailleurs lésés est calculé avec leur date de naissance et la date de fin d'enquête de l'inspecteur.

2 En 1981-82, le total inclut quelques travailleurs dont le sexe n'est pas connu (35).

3 Date de naissance inconnue.

Source : IDEM, tableau 14.

On observe toutefois certaines différences selon le sexe. Le groupe des moins de 24 ans compte approximativement le même nombre de plaignants que de plaignantes. En proportion, il s'ensuit que les femmes de moins de 24 ans représentent un pourcentage plus élevé par rapport à l'ensemble des plaignantes. En 1982-83, ce groupe comprend 36,3 % des plaignantes contre 29,4 % des plaignants. Le groupe des 25-44 ans compte quant à lui, pour la même année, 44,7 % des plaignants et 41 % des plaignantes. Les différences sont moins marquées pour le groupe des 45 ans et plus.

Soulignons par ailleurs l'existence de différences marquées entre la distribution de la population lésée selon l'âge et le sexe et la même distribution pour l'ensemble de la main-d'oeuvre active en emploi. Le tableau V-14 en fait la comparaison. On y constate une surreprésentation des jeunes dans la population lésée par rapport à la population en emploi et ce, tant chez les hommes que chez les femmes. En effet, quel que soit le sexe, l'importance relative du groupe des 24 ans et moins est presque deux fois supérieure dans la population lésée que dans la population en emploi. Les jeunes de 24 ans et moins constituent au total 35,9 % de la population lésée mais 19,4 % de la population totale en emploi. Dans tous les autres groupes d'âge, sans exception, la représentation des hommes et des femmes dans la population lésée est inférieure proportionnellement à leur représentation dans la population en emploi.

Les travailleurs lésés sont particulièrement sous-représentés parmi les hommes de 45 à 64 ans et, dans une moindre mesure, parmi les hommes de 25 à 44 ans. Dans ces deux groupes d'âge, la proportion de femmes dans la population lésée est sensiblement la même que celle qu'elles détiennent dans la population en emploi.

TABLEAU V-14

Distribution comparée de la population lésée et de la population active en emploi selon l'âge et le sexe, Québec, 1982-83[1]

Groupe d'âge	Hommes				Femmes			
	En emploi		Lésés[2]		En emploi		Lésées[2]	
	N ('000)	%	N	%	N ('000)	%	N	%
24 ans et moins	237	9,8	2899	17,4	232	9,6	3098	18,5
25-44 ans	768	31,6	4404	26,3	522	21,5	3505	21,0
45-64 ans	420	17,3	1528	9,1	214	8,8	1166	7,0
65 ans et plus	23	0,9	74	0,4	11	0,5	28	0,2
TOTAL	1448	59,7	8905	53,3	979	40,3	7797	46,7

1. Le pourcentage de chaque groupe doit être lu par rapport à l'ensemble de la population concernée (les deux sexes réunis) ; ainsi les 237,000 hommes de moins de 24 ans constituent 9,8 % de la population totale en emploi. Les pourcentages ont été arrondis.

2. Pour les fins de la comparaison nous avons retiré de la population lésée les personnes dont l'âge est inconnu, soit 956 hommes et 753 femmes.

Sources : Calculé à partir de Statistique Canada, Cat. 71001, janvier 83 tableau 19 et Commission des normes du travail, op. cit., tableau 14. Voir tableau V-13.

Encore une fois, l'explication réside sans doute dans le mode de participation des jeunes et des femmes au marché de l'emploi. Leur plus forte présence dans les différentes formes de travail précaire aurait pour effet d'augmenter les occasions d'infractions à leur endroit. Ainsi, dans deux secteurs seulement, celui de la restauration et de l'hébergement de même que celui du commerce de détail, le groupe des 24 ans et moins comprend 2799 des 6401 salariés lésés d'âge connu en 1982-83, soit 43,7 % d'entre eux ; ils représentent à eux seuls 16,8 % de toute la population lésée (d'âge connu). Ce sont justement les secteurs où se concentrent le plus grand nombre et les plus fortes proportions d'emplois à temps partiel[10]. Les secteurs de l'hébergement et de la restauration ainsi que du commerce au détail regroupent en effet la moitié de tous les emplois à temps partiel au Québec en 1984 et la proportion d'emplois à temps partiel y est supérieure à 20 % dans les deux cas.

1.1.2.4 Caractéristiques des travailleurs lésés selon la durée et le statut d'emploi

La distribution de la population lésée selon la durée d'emploi (tableau V-15) révèle une très forte concentration des travailleurs lésés dans les emplois dont la durée correspond à un an et moins : 46,4 % en 1982-83 et 54,1 % en 1981-82. Les personnes lésées dont la durée d'emploi est de moins de cinq ans comptent pour 78,1 % de l'ensemble de la population lésée en 1982-83. En regard du sexe, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les catégories où la durée d'emploi est de moins d'un an et de un à cinq ans. En fait, 83,3 % des femmes lésées avaient une durée d'emploi de moins de cinq ans contre 73,5 % des hommes en 1982-83.

Une comparaison avec la situation canadienne[11] (Tableau V-16) nous fait conclure à une surreprésentation importante dans la population lésée de ce groupe de travailleurs et travailleuses occupant leur emploi depuis moins d'un an. La proportion canadienne de personnes occupant leur emploi depuis moins d'un an était de 19,7 % en janvier 1983 ; celle des personnes occupant leur emploi depuis plus d'un an mais moins de cinq ans était de 34,1 %. Les deux catégories réunies totalisent 53,8 % des travailleurs et travailleuses canadiennes. Dans la population lésée, cette proportion est de 80,9 %.

[10] Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, sortie spéciale du 21-11-84. Citée dans l'annexe 1 au *Rapport final de la Commission no.3 de la Conférence sur l'électronique et l'informatique*, Les conférences socio-économiques du Québec, 25 fév. 1985.

[11] Source : Statistique Canada, Cat. 71001, janvier 83, tableau 25. Les données pour le Québec ne sont pas disponibles.

TABLEAU V-15

Travailleurs lésés selon la durée d'emploi et le sexe ; enquêtes sur place, 1981-82 et 1982-83

Durée d'emploi[1]	Hommes				Femmes				Total			
	1981-82		1982-83		1981-82		1982-83		1981-82[2]		1982-83	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
moins de 1 an	4357	53,2	4258	43,2	3539	55,8	4285	50,1	7896	54,1	8543	46,4
de 1 an à moins de 5 ans	2295	28,0	2983	30,3	1898	29,8	2839	33,2	4191	28,7	5832	31,7
de 5 ans à moins de 10 ans	684	8,3	1133	11,5	555	8,7	759	8,9	1239	8,5	1892	10,3
10 ans et plus	797	9,7	1103	11,2	345	5,4	404	4,7	1142	7,8	1507	8,2
durée inconnue[3]	64	0,8	374	3,8	30	0,5	263	3,1	129	0,9	637	3,4
TOTAL	8197	100,0	9851	100,0	6365	100,0	8550	100,0	14597	100,0	18411	100,0

1 La durée d'emploi, pour ce qui concerne les travailleurs encore en emploi au moment de l'enquête, est calculée avec la date d'entrée en fonction et la date de fin d'enquête ; la durée d'emploi, pour ce qui concerne les travailleurs ayant quitté l'établissement au moment de l'enquête, est calculée avec la date d'entrée en fonction et la date de départ de l'établissement.

2 En 1981-82, le total inclut quelques travailleurs dont le sexe n'est pas connu (35).

3 Information non codifiée.

Source : Commission des normes du travail, op.cit., tableau 18.

TABLEAU V-16

Distribution comparée de la population lésée et de la population active en emploi selon la durée d'emploi et le sexe, Canada, 1982-83[1]

	Hommes				Femmes				Total			
	En emploi		Lésés[2]		En emploi		Lésés[2]		En emploi		Lésés[2]	
Durée d'emploi	N ('000)	%	N	%	N ('000)	%	N	%	N ('000)	%	N	%
moins de 1 an	993	9,9	4256	24,0	990	9,8	4285	24,1	1983	19,7	8543	48,1
1 à 5 ans	1748	17,4	2993	16,8	1681	16,7	2839	16,0	3429	34,1	5832	32,8
5 à 10 ans	1114	11,1	1133	6,4	798	7,9	759	4,3	1912	19,0	1892	10,6
10 ans et plus	1952	19,4	1103	6,2	782	7,8	404	2,3	2734	27,2	1507	8,5
Total	**5807**	**57,7**	**9487**	**53,4**	**4251**	**42,3**	**8287**	**46,6**	**10058**	**100,0**	**17774**	**100,0**

1 Les pourcentages représentent la proportion de chaque groupe dans l'ensemble de la population concernée. Ainsi les 993 000 hommes qui ont une durée d'emploi de moins d'un an représentent 9,9 % de la population totale en emploi.

2 Pour les fins de la comparaison, nous avons retiré de la population lésée les travailleurs dont la durée d'emploi est inconnue, soit 374 hommes et 263 femmes.

Sources : Statistique Canada, Cat. 71001, janvier 1983, tableau 25 et Commission des normes du travail, op. cit., tableau 19. Voir tableau V-15.

D'autre part, il ressort du tableau V-17 que la grande majorité des plaignants-es n'étaient plus en emploi dans l'établissement à la date de fin d'enquête. En effet, en 1981-82 comme en 1982-83, plus de 80 % des plaignants et des plaignantes avaient quitté leur emploi avant la date de la fin de l'enquête. En 1982-83, seulement 16,9 % des travailleurs lésés étaient encore en emploi dans l'établissement à cette date.

C'est évidemment parmi les salariés ayant une durée d'emploi de moins d'un an que se retrouve la plus forte proportion de ceux et celles qui ont quitté l'établissement. Cette proportion dépasse 50 % dans tous les cas, sauf pour les hommes en 1982-83. En fait, la durée moyenne d'emploi se révèle assez brève pour la grande majorité de ceux et celles qui ont quitté leur employeur. Elle est de 2,9 ans en 1982-83 et de 2,6 ans en 1981-82. Pour les salariés lésés qui étaient encore en emploi dans leur établissement à la fin de l'enquête, la durée moyenne d'emploi est sensiblement supérieure, se situant à 4,6 ans en 1982-83 et à 4,1 ans en 1981-82.

On ignore la raison du départ des travailleurs lésés. Il peut s'agir de départs volontaires, de congédiements, de licenciements ou de mises à pied. La question se pose néanmoins à savoir si on porte plainte surtout dans la mesure où l'on a rien à perdre. En tout état de fait, cela a été le cas 4 fois sur 5, autant en 1981-82 qu'en 1982-83.

TABLEAU V-17

Répartition en pourcentage des travailleurs lésés, selon le statut d'emploi, le sexe et la durée de l'emploi à la date de fin d'enquête, 1981-82 et 1982-83[1]

	Encore en emploi				Ayant quitté l'établissement			
Durée d'emploi	1981-82		1982-83		1981-82		1982-83	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Moins de 1 an	23,7	31,9	24,2	39,5	58,3	60,8	47,8	52,7
1 an à moins de 5 ans	46,6	49,1	37,2	47,1	25,1	25,8	29,2	30,6
5 ans et plus	29,4	19,0	38,4	13,4	16,3	13,2	19,6	13,7
Travailleurs lésés								
Nb	1159	1104	1736	1449	7001	5245	8030	7040
%	14,1	17,3	17,6	16,9	85,4	82,4	81,4	82,3
Durée moyenne d'emploi	**4,1 ans**		**4,6 ans**		**2,6 ans**		**2,9 ans**	

1 Voir les notes du tableau V-15.

Source : Commission des normes du travail, op. cit., tableaux 19-20-21.

1.1.3 Les résultats constatés après l'enquête

Il faut comprendre ici les résultats constatés à la date de la fin d'enquête des inspecteurs, ce qui exclut les résultats ultérieurs à la mise en demeure envoyée à l'employeur lorsqu'il n'y a pas eu de règlement final à l'étape de l'enquête.

Les études statistiques de la Commission des normes du travail nous fournissent des informations sur l'état des réclamations à la date de la fin de l'enquête des inspecteurs et sur les raisons des non-règlements à cette même date.

1.1.3.1 L'état des réclamations à la date de fin d'enquête

Sur cette question, les études de la Commission des normes du travail disposaient de statistiques pour les années 1980-81 à 1982-83. Le tableau V-18 semble donner une image relativement satisfaisante du nombre de règlements intervenus par rapport aux enquêtes faites. On y constate en effet que dans 13 126 enquêtes il y a eu règlement complet, ce qui représente 60,3 % de l'ensemble des enquêtes effectuées de 1980-81 à 1982-83. Cette proportion est particulièrement forte en 1980-81 où 68 % des enquêtes ont donné lieu à un règlement complet ; elle est de 58,9 % en 1982-83. Les règlements partiels sont très peu nombreux. Le nombre d'enquêtes où aucun règlement n'est intervenu a subi une remontée importante en 1981-82, passant de 28,2 % des enquêtes à 40,1 % ; il se maintient à ce niveau en 1982-83 quoiqu'avec une très légère baisse (39,0 %). Le profil de l'état des réclamations à la date de fin d'enquête change cependant sensiblement quand on considère le nombre de travailleurs lésés et il se transforme radicalement quand on examine les montants réclamés.

TABLEAU V-18

Enquêtes où des infractions ont été constatées selon le type de règlement à la date de fin d'enquête, 1980-81 à 1982-83

	Enquêtes où des infractions ont été constatées					
Type de règlement	1980-81		1981-82		1982-83	
	N	%	N	%	N	%
Règlement complet des montants réclamés	3035	68,0	4536	57,6	5555	58,9
a) à la suite de l'intervention d'un inspecteur au téléphone	674	15,1	2055	26,1	2308	24,5
b) à la suite d'une enquête sur place	2361	52,9	2481	31,5	3247	34,4
Règlement partiel des montants réclamés[1,2]	171	3,8	183	2,3	196	2,1
Aucun règlement[1,2]	1259	28,2	3156	40,1	3677	39,0
Statut de règlement inconnu[1,3]	–	–	–	–	5	0,0
TOTAL DES ENQUÊTES	4465	100,0	7875	100,0	9433	100,0

1 Enquêtes sur place.

2 La Commission adresse une mise en demeure aux employeurs en cause.

3 Aucun montant n'a été codifié.

Source : Commission des normes du travail, op. cit., tableau 30.

Le tableau V-19 laisse voir en effet que la situation se détériore lorsqu'on prend en considération non plus les enquêtes mais le nombre de salariés concernés de même que les montants impliqués dans les cas de non-règlement. Si en 1980-81 une majorité de salariés lésés trouve un règlement avant la fin de l'enquête, c'est l'inverse qui se produit en 1981-82 et 1982-83 où une plus forte proportion de personnes lésées ne trouve aucun règlement ; 47,8 % en 1980-81, 56,7 % en 1981-82 et 57,8 % en 1982-83. Par ailleurs, en 1982-83 les cas de non-règlement représentent 81,2 % des montants réclamés, soit 10.8 millions de dollars environ. Cette proportion s'accroît d'une année à l'autre. Ainsi, tant en termes absolus que relatifs, le nombre de travailleurs lésés pour qui la Commission doit procéder à des mises en demeure augmente. De la même manière, les montants totaux réclamés dans les cas de non-règlement ont plus que triplé de 1980-81 à 1982-83 et la proportion des montants impliqués dans les cas de non-règlement est passée de 69,1 % à 81,2 %.

Il devient alors intéressant de connaître les raisons invoquées dans les cas où n'est intervenu aucun règlement.

TABLEAU V-19

Travailleurs lésés et montants réclamés selon le type de règlement, à la date de fin d'enquête, 1980-81 à 1982-83

Type de règlement	Nombre de travailleurs et montants réclamés											
	1980-81				1981-82				1982-83			
	N	%	$	%	N	%	$	%	N	%	$	%
Règlement complet :	10952	51,9	1427868	30,2	7332	42,5	1796790	19,8	8678	41,3	2321554	17,5
a) par téléphone	697	3,3	142788	3,0	2638	15,3	588769	6.5	2591	12,3	851688	6,4
b) enquête sur place	10255	48,6	1285100	27,2	4694	27,2	120821	13,3	6087	29,0	1469866	11,1
Règlement partiel	73	0,3	32600	0,7	131	0,8	109375	1,2	164	0,8	186702	1,3
Aucun règlement	10079	47,8	3271668	69,1	9772	56,7	7147212	78,9	12135	57,8	10798466	81,2
Total	21107[1]	100,0	4732136	100,0	17235	100,0	9053377	100,0	21002[2]	100,0	13284232	100,0

[1] 3 règlements inconnus

[2] 25 règlements inconnus

Source : Commission des normes du travail, op. cit., tableaux 31 et 32.

1.1.3.2 Les raisons mentionnées dans les cas de non-règlement

Les tableaux V-20 et V-21 présentent la répartition des travailleurs et travailleuses lésés et des montants impayés en fonction des différentes raisons mentionnées à l'encontre d'un règlement. Retenons principalement que, pour 1982-83 :

- les difficultés financières de l'entreprise sont invoquées pour 45,3 % des salariés lésés signifiant 50,1 % des montants réclamés, soit environ 5.5 millions de dollars ;
- la contestation de l'infraction par l'employeur intervient pour 24,3 % des travailleurs lésés pour lesquels il n'y a pas eu un règlement et représente 2,8 millions de dollars ;
- l'exigence par l'employeur de la production d'une facture par la C.N.T. concerne 13,3 % des cas et représente 8,4 % des montants réclamés non-réglés, soit un peu moins d'un million.

Indiquons en outre que lorsqu'il s'agit de difficultés financières de l'employeur, c'est l'incapacité financière qui est le plus souvent invoquée, dans le cas de 20,7 % des personnes lésées et 18,6 % des montants réclamés en 1982-83. Vient ensuite la saisie en vertu de la **Loi des banques** avec 14,1 % des cas et 19,1 % des montants réclamés. La faillite est mentionnée dans 10,5 % des cas et implique 12,1 % des montants impayés.

D'autre part, lors d'une contestation de l'infraction par l'employeur, c'est surtout la version contradictoire des faits qui est invoquée, dans le cas de 16,9 % des travailleurs lésés et 19,3 % des montants non réglés. L'employeur plaide le non-assujettissement à la loi dans 6,2 % des cas représentant 5,1 % des montants réclamés.

Le profil de 1982-83 ne présente pas de divergences notables par rapport à celui de 1981-82. Les seules modifications à signaler concernent l'augmentation du nombre et de la proportion de cas où l'employeur invoque des difficultés financières et la diminution de ceux où il exige une facture de la Commission des normes.

1.2 Les poursuites civiles

Dans les cas où une mise en demeure est envoyée à l'employeur, celui-ci a 20 jours pour payer cette somme à la Commission des normes. À l'expiration du délai prévu, la Commission et/ou le travailleur lui-même peuvent poursuivre cet employeur devant les tribunaux de droit commun. La Commission ne dispose d'aucun pouvoir propre d'exécution.

Quant aux poursuites civiles ainsi intentées par la Commission, il faut renoncer à les analyser en profondeur car aucune étude, à notre connaissance, n'a été menée sur le sujet. Notons cependant que le nombre de poursuites intentées par la Commission augmente d'année en année si l'on s'en rapporte aux rapports annuels de la Commission des normes du travail :

1980-81 : 1242 poursuites intentées
1981-82 : 1628 poursuites intentées
1982-83 : 3814 poursuites intentées
1983-84 : 6274 poursuites intentées

TABLEAU V-20

Travailleurs non payés (ou payés partiellement) à la date de fin d'enquête selon la raison mentionnée sur le formulaire « Détail de la réclamation » ; enquêtes sur place, 1980-81 à 1982-83

Raison mentionnée sur le « Détail de la réclamation »[1]	TRAVAILLEURS NON PAYÉS					
	1980-81		1981-82		1982-83	
	N	%	N	%	N	%
Difficultés financières de l'employeur	N.D.	N.D	3 906	39,4	5 577	45,3
Incapacité financière	2 102	20,7	1 747	17,6	2 547	20,7
Faillite	511	5,0	891	9,0	1 294	10,5
Saisie en vertu de la Loi des banques[2]	N.D.	N.D.	1 268	12,8	1 736	14,1
L'employeur conteste l'infraction	2 303	22,7	2 555	25,8	2 983	24,3
Vol invoqué	21	0,2	51	0,5	59	0,5
Dette de l'employé	105	1,0	88	0.9	44	0.4
Pas de contrat d'engagement	5	0,0	10	0,1	30	0,2
Plaide le non-assujettissement	561	5,5	395	4,0	768	6,2
Pas d'avis de cessation d'emploi	2	0,0	4	0,0	–	–
Version contradictoire	1 609	15,8	2 007	20,3	2 082	16,9
L'employeur exige une facture de la C.N.T.	2 810	27,7	1 646	16,6	1 633	13,3
Impossibilité de contacter l'employeur	305	3,0	601	6,1	746	6,1
Employeur introuvable	57	0,6	338	3,4	397	3,2
Employeur non rejoint	248	2,4	263	2,7	349	2,8
Facturation urgente[3]	46	0,4	27	0,3	11	0,1
Employé non rejoint	107	1,1	11	0,1	4	0,0
Autres raisons	1 968	19.4	1 157	11,7	1 345	10.9
TOTAL	**10 152**	**100.0**	**9 903**	**100,0**	**12 299**	**100,0**
Travailleurs non payés	10 079	99,3	9 772	98,7	12 135	98,7
Travailleurs payés partiellement	73	0,7	131	1,3	164	1,3
Total	10 152	100,0	9 903	100,0	12 299	100,0

1 Une seule raison de non-règlement est indiquée pour chaque travailleur impayé.

2 En 1980-81, les saisies en vertu de la **Loi des banques** étaient codifiées sous les rubriques « incapacité financière » ou « autres raisons ».

3 Fin de la période de prescription à l'intérieur de laquelle la Commission peut poursuivre un employeur. Cette période est de 1 an à compter de l'infraction ou alternativement de 1 an et demi lorsqu'un avis d'enquête a été adressé à l'employeur (art. 115 et 116 de la **Loi sur les normes du travail**).

Source : IDEM, tableau 33.

Il faut cependant indiquer ici que le nombre de poursuites intentées durant une année ne correspond pas nécessairement au nombre de plaintes non réglées pour la même période. En effet, le délai de prescription de la Commission est de un an à compter de l'infraction ou de un an et demi lorsqu'un avis d'enquête a été adressé à l'employeur. Il est néanmoins permis de conclure que le nombre de poursuites augmente avec les années,

TABLEAU V-21

Montants non réglés (ou réglés partiellement) à la date de fin d'enquête selon la raison mentionnée sur le formulaire « Détail de la réclamation » ; enquêtes sur place, 1980-81 à 1982-83.

Raison mentionnée sur le « Détail de la réclamation »[1]	MONTANTS NON RÉGLÉS					
	1980-81		1981-82		1982-83	
	$	%	$	%	$	%
Difficultés financières de l'employeur	N.D.	N.D.	3 146 200,65	43,4	5 497 622,22	50,1
Incapacité financière	1 020 864,61	30,9	1 073 586,68	14,8	2 043 508,88	18,6
Faillite	254 922,89	7,7	629 187,57	8,7	1 322 448,62	12,1
Saisie en vertu de la Loi des banques[2]	N.D.	N.D.	1 443 426,40	19,9	2 131 664,72	19,4
L'employeur conteste l'infraction	911 691,84	27,6	2 192 276,89	30,2	2 793 890,48	25,5
Vol invoqué	9 191,42	0,3	49 569,68	0,7	73 617,97	0,7
Dette de l'employé	137 154,65	4,1	50 941,67	0,7	29 292,20	0,3
Pas de contrat d'engagement	457,98	0,0	10 293,84	0,1	21 785,90	0,2
Plaide le non-assujettissement	139 253,99	4,2	272 506,57	3,8	557 880,11	5,1
Pas d'avis de cessation d'emploi	300,17	0,0	5 191,57	0,1	–	–
Version contradictoire	625 333,63	18,9	1 803 773,56	24,9	2 111 334,30	19,3
L'employeur exige une facture de la C.N.T.	472 854,58	14,3	649 276,16	8,9	921 287,83	8,4
Impossibilité de contacter l'employeur	110 814,03	3,3	367 241,36	5,1	509 894,05	4,7
Employeur introuvable	23 756,82	0,7	204 545,87	2,8	218 091,98	2,0
Employeur non rejoint	87 057,21	2,6	162 695,49	2,2	291 802,07	2,7
Facturation urgente[3]	31 434,40	0,9	13 859,49	0,2	8 864,49	0,1
Employé non rejoint	10 690,93	0,3	8 742,63	0,1	1 969,35	0,0
Autres raisons	490 974,58	14,9	878 989,12	12,1	1 229 639,64	11,2
TOTAL	**3 304 267,86**	**100,0**	**7 256 586,30**	**100,0**	**10 963 168,06**	**100,0**
Montants non réglés	3 271 667,71	99,0	7 147 211,50	98,5	10 796 465,57	98,5
Montants réglés partiellement	32 600,15	1,0	109 374,80	1,5	166 702,49	1,5
Total	3 304 267,86	100,0	7 256 586,30	100,0	10 963 168,06	100,0

[1] à [3] Voir au bas du tableau V-19.
Source : IDEM, tableau 34.

comme le nombre et l'importance pécuniaire des non-règlements. Aucune information n'est disponible sur l'issue de ces poursuites et sur la nature des décisions rendues par les tribunaux. Il est également impossible de connaître la somme des montants effectivement récupérés par les salariés, de même que les délais qu'ils doivent encourir pour recouvrer les montants impayés.

Le coût des poursuites étant en principe assumé par la Commission des normes du travail, cette question ne crée pas vraiment de problèmes. Selon certains mémoires déposés devant la Commission consultative sur le travail, il semble que dans le cas des recours civils se pose surtout la question des délais : l'enquête peut prendre de 3 à 4 mois, même si la Commission des normes se fixe un délai de 60 jours. Si la cause doit aller devant les tribunaux, il faut compter un délai supplémentaire de six mois à un an. Il est évident qu'une telle situation est principalement supportée par le plaignant.

Il importe de mentionner que les dispositions permettant de surmonter en grande partie cette difficulté sont prévues par la loi, aux articles 112 et 136. Ces articles prévoient l'indemnisation anticipée des salariés par la Commission qui se trouve alors subrogée dans les droits du plaignant jusqu'à concurrence du montant versé. Après six ans d'application de la **Loi sur les normes du travail**, ces dispositions ne sont toujours pas encore en vigueur. Comme il a été souligné antérieurement, on sait par ailleurs que les cas de non-règlement augmentent ainsi que le nombre des poursuites intentées. De même s'accroissent régulièrement les montants impliqués par les réclamations non réglées.

Il est évident que des délais trop longs ne favorisent pas l'utilisation des recours et, le cas échéant, diminuent l'efficacité de la loi. La mise en vigueur des dispositions des articles 112 et 136 augmenterait sans doute l'efficacité de la loi en incitant les travailleurs à recourir à la loi, d'une part, et en diminuant les délais dans le règlement des plaintes, d'autre part.

1.3 Quelques conclusions sur les recours civils prévus par la loi

Avant de procéder à l'étude des autres recours prévus par la **Loi sur les normes du travail**, il convient de faire un premier bilan de l'application des recours civils et d'identifier quelques questions importantes à cet égard.

Ainsi, quant à la nature des infractions constatées par la Commission des normes du travail, il faut retenir l'importance croissante des infractions portant sur le préavis de licenciement tant en ce qui tient au nombre des infractions commises et des travailleurs lésés qu'en ce qui regarde les montants réclamés. Cette constatation doit être nuancée par deux remarques. En premier lieu, les statistiques disponibles portent sur des années où les effets de la crise économique se sont manifestés très fortement, surtout en 1982-83 où l'on a connu de nombreuses faillites et de nombreuses fermetures d'entreprises. Cela a pu multiplier les occasions d'infractions. En deuxième lieu, les infractions sur le préavis ne se constatent pas également dans tous les secteurs d'activité économique. L'industrie manufacturière et le commerce de détail totalisent ainsi plus de 55 % des infractions sur le préavis. Le secteur de l'hébergement et de la restauration présente quant à lui un profil bien différent. Seules des études plus spécifiques pourraient permettre de connaître l'évolution de la nature des infractions selon certaines variables telles la nature de l'emploi, le secteur d'activité, le degré de syndicalisation, etc.

En regard du profil socio-économique des victimes d'infractions aux normes du travail, il faut rappeler l'importance des femmes et surtout des jeunes dans la population lésée. Leur présence y est significativement plus forte que la proportion correspondante de leur groupe dans l'ensemble de la population active en emploi. L'hypothèse que nous avons soulevée, à savoir le mode précaire de leur participation au marché du travail, a peut-être aussi un corollaire : leur faible taux de syndicalisation. En effet, les concentrations de jeunes et de femmes dans la population lésée se situent dans les secteurs d'activité économique et les industries qui présentent souvent un faible taux de syndicalisation. Ce phénomène est moins marqué dans l'industrie manufacturière, mais particulièrement manifeste dans le secteur tertiaire où la proportion de salariés couverts par une convention collective s'établit à 29,3 % seulement[12]. Dans le secteur du commerce au détail et dans l'hébergement et la restauration, où on remarque une forte concentration de jeunes et de femmes, le taux de syndicalisation est respectivement de 12,7 % et 12,8 %. Tout le secteur des services, à l'exception de l'enseignement et des services médicaux et sociaux, est également très faiblement syndiqué. On sait que c'est là un secteur où les femmes sont particulièrement nombreuses. Ces considérations confirment les positions de nombreuses organisations qui revendiquent une meilleure protection pour ces groupes et un meilleur accès à la syndicalisation.

Un autre fait important à retenir de l'analyse des caractéristiques des travailleurs lésés concerne leur durée d'emploi et leur statut à la date de fin d'enquête. Les statistiques sur la durée d'emploi de la population active canadienne en 1983 indiquent que 53,8 % de la main-d'oeuvre occupe un emploi depuis cinq ans et moins ; cette proportion est de 62,8 % pour les femmes en emploi. Dans la population lésée, 83,3 % des salariés-es victimes d'infractions avaient quitté l'établissement où ils travaillaient avant d'avoir atteint une durée

12. Ces données proviennent du fichier des conventions collectives du ministère du Travail du Québec, août 1983. Elles sont citées dans l'annexe 1 du *Rapport final de la Commission no.3 de la Conférence sur l'électronique et l'informatique*, p.29.

de cinq ans d'emploi. Ces données illustrent bien les conditions de travail et d'emploi dans lesquelles intervient la **Loi sur les normes du travail**. La tendance à une certaine précarisation des emplois n'est pas de nature à améliorer cette situation. Sans présumer de l'analyse qui sera effectuée plus loin sur l'application de l'article 124 de la loi, notons seulement ici que la moitié au moins de la population active en emploi ne remplit pas la condition de cinq ans de service continu requise pour être admissible au recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante.

Ces données fournissent aussi certaines indications sur l'impact et la pertinence d'une disposition sur l'ancienneté que revendiquent certaines organisations.

Enfin, un autre fait révélé et mesuré par les études de la Commission des normes : l'importance des réclamations non réglées à la fin de l'enquête tant pour le nombre de personnes lésées que pour les montants réclamés. En 1982-83, ces montants constituent 81 % de l'ensemble des réclamations et cette proportion va en augmentant depuis 1980-81. Les procédures que doit entamer la Commission signifient par contre des délais qui peuvent être assez longs. Les dispositions de la loi (articles 112 et 136) qui pourraient constituer une solution à cette situation ne sont pas encore en vigueur.

En chiffres absolus, les non-règlements comptaient pour un montant de $10,8 millions en 1982-83. Même en supposant que toutes ces réclamations portent sur des créances visées par les articles mentionnés plus haut, ces montants ne signifieraient que le quart du surplus budgétaire apparaissant au rapport annuel 1983-84 de la Commission[13]. Rappelons par ailleurs qu'une grande partie de ces montants serait récupérée à la suite des procédures de la Commission. Si on ne retient que les seuls motifs de difficultés financières (incapacité, faillite, saisie), les données apparaissant aux tableaux V-20 et V-21 nous permettent de constater que 5 577 travailleurs n'ont pas été payés, pour un montant global de $5,5 millions et donc une créance moyenne par travailleur de $986 environ. Si on ajoute les cas où l'employeur conteste l'infraction, on totalise alors 8 560 salariés non payés pour une créance globale de $8,3 millions et une créance moyenne par travailleur de $967. C'est là une situation à signaler.

2. Le recours à l'encontre d'un congédiement illégal

L'article 122 de la **Loi sur les normes du travail** interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié :

1) à cause de l'exercice d'un droit qui résulte de la loi ou d'un règlement ;

2) parce qu'il a fourni des renseignements à la Commission sur l'application des normes du travail ou qu'il a témoigné dans une poursuite s'y rapportant ;

3) parce qu'une saisie-arrêt a été pratiquée à son égard ou peut l'être ;

4) parce qu'une salariée est enceinte ;

5) dans le but d'éluder l'application de la loi ou d'un règlement.

Ajoutons que depuis 1982, l'article 122.1 spécifie les mêmes interdictions de congédiement, suspension ou déplacement parce que le salarié a atteint l'âge habituel de la retraite où le nombre d'années de service après lequel il devrait être mis à la retraite. L'article 123 stipule qu'un salarié qui croit avoir été congédié, suspendu ou déplacé pour l'un des motifs énoncés à l'art.122 et qui désire faire valoir ses droits doit le faire auprès d'un commissaire du travail.

Lors de la présentation des recours, au chapitre II, il a été fait état des lois à l'encontre d'un déplacement, d'une suspension ou d'un congédiement illégal qui prévoient un tel recours devant le commissaire du travail. Le *Rapport annuel 1983-84* du ministère du Travail contient certaines statistiques sur les lois prévoyant ce recours et ayant donné lieu à des plaintes au cours de la période 1979-84 (voir tableau V-22). En second lieu, on peut également se référer à l'étude de Denis Gagnon portant sur les ordonnances de réintégration émises en vertu de l'article 15 du **Code du travail** et de l'article 123 de la **Loi sur les normes du travail**. Cette étude est la seule existante, à notre connaissance, sur ce recours ; de plus, l'auteur précise que son objectif est de mesurer l'efficacité de l'ordonnance de réintégration et non l'efficacité du recours.

Comme dans la section précédente sur les infractions aux normes, nous présentons d'abord certaines statistiques sur les plaintes soumises au commissaire du travail pour ensuite dégager certaines caractéristiques socio-économiques des plaignants et enfin, examiner les résultats obtenus.

---

13. Commission des normes du travail, *Rapport annuel 1983-84*, p.17.

2.1 Les plaintes soumises au commissaire du travail

Le tableau V-22 indique le nombre de plaintes soumises au Bureau du commissaire général du travail, en vertu de la **Loi sur les normes du travail**, la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** et la **Charte de la langue française**, entre 1979-80 et 1983-84. Les autres lois prévoyant un tel recours n'ont donné lieu à aucune plainte au cours de cette période.

Une première constatation se dégage de l'examen du tableau V-22 à savoir l'augmentation significative du nombre de plaintes déposées au cours des années en vertu des dispositions de la **Loi sur les normes du travail** ; 113 en 1979-80 contre 613 en 1983-84 avec un sommet l'année précédente de 639 plaintes.

Au total, au cours de la période 1979-84, 2180 plaintes ont été déposées en vertu de cette loi dont 2034 ont été réglées. De ce nombre, 973 ont fait l'objet d'un désistement, soit 47,8 %. Les données du ministère ne précisent pas les motifs à l'origine de ces désistements ; on ne peut donc savoir combien sont des désistements purs et simples et combien sont des désistements faisant suite à une autre forme de règlement. Signalons que la proportion de plaintes ayant conduit à un désistement augmente d'année en année et représente plus de 55,8 % des plaintes réglées en 1983-84. Par ailleurs, 475 plaintes ont été rejetées soit 23,4 % de toutes les plaintes réglées entre 1979-80 et 1983-84. Enfin 586 plaintes ont donné lieu à une ordonnance de réintégration, soit 28,8 % du total. Contrairement aux désistements, la proportion de plaintes ayant entraîné une ordonnance de réintégration diminue d'année en année et ne représente que 23,3 % des plaintes réglées en 1983-84 comparativement à 41 % en 1979-80.

2.2 Le profil des plaignants

Nous devons nous en remettre à l'étude de D. Gagnon sur cette question[14]. Elle porte sur un échantillon de 184 ordonnances de réintégration dont 110 rendues en vertu du **Code du travail** et 74 en vertu de la **Loi sur les normes du travail**. Parmi ces dernières, 40 ordonnances concernent uniquement des femmes ayant porté plainte contre un congédiement pour la raison qu'elles étaient enceintes. Les 34 autres renvoient aux autres motifs prévus à l'art.122 de la loi.

Le tableau V-23 reproduit les caractéristiques des répondants.

TABLEAU V-22

Plaintes de congédiement, de suspension ou de déplacement en vertu de trois lois protégeant le droit au travail des salariés, 1979 à 1984

	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984
Loi sur les normes du travail					
Plaintes reçues	113	325	490	639	613
Ordonnances de réintégration	41	91	128	138	188
Plaintes rejetées	29	75	87	116	168
Désistements	30	74	150	269	450
Nombre total de plaintes réglées[1]	100	240	365	523	806
Charte de la langue française[3]					
Plaintes reçues	45	36	43	25	33
Ordonnances de réintégration	7	3	3	7	8
Plaintes rejetées	18	24	7	9	13
Désistements	11	11	23	14	12
Nombre total de plaintes réglées[1]	36	38	33	30	33
Loi sur la santé et la sécurité du travail[2 3]					
Plaintes reçues	–	–	196	254	203
Ordonnances de réintégration	–	–	40	12	92
Plaintes rejetées	–	–	88	66	88
Désistements	–	–	18	75	78
Nombre total de plaintes réglées[1]	–	–	146	153	298

1 Le nombre de plaintes réglées ne correspond pas nécessairement au nombre de plaintes reçues parce que les dossiers instruits par le Bureau du commissaire général du travail au cours d'une année englobent des plaintes en attente au début de l'exercice.

2 Les dispositions pertinentes de cette loi sont entrées en vigueur en janvier 1981 et ont été abrogées en juillet 1985.

3 Ces lois prévoient le recours par voie d'arbitrage lorsqu'existe une convention collective applicable.

Source : Ministère du travail, *Rapport annuel 1983-84*, p 30.

L'auteur de l'étude souligne en premier lieu que les répondants sont particulièrement jeunes, 37,0 % ayant moins de 25 ans. L'auteur se demande si les congédiements illégaux ne frappent pas plus souvent les travailleurs et travailleuses les plus jeunes. La question est per-

14. Voir note 5. Nous nous référons ici à l'article paru dans *Le marché du travail*.

tinente en effet puisque les moins de 25 ans ne représentent que 20 % environ de la population active en emploi. Nous avions noté la même tendance en ce qui concerne les infractions à l'encontre des normes du travail dans la section précédente. Nous constatons une proportion semblable de personnes de moins de 25 ans dans la population lésée.

TABLEAU V-23

Caractéristiques des répondants selon le groupe[1]

Caractéristiques	Groupe 1 n1 = 110		Groupe 2 n2 = 40		Groupe 3 n3 = 34		Total n = 184	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Âge								
15 à 24 ans	44	40,0	11	27,5	13	38,2	68	37,0
25 à 34 ans	36	32,7	28	70,0	15	44,2	79	42,9
35 à 44 ans	17	15,5	1	2,5	3	8,8	21	11,4
45 et plus	13	11,8	0	0,0	3	8,8	16	8,7
Ancienneté dans l'entreprise								
Moins d'un an	31	28,2	12	30,0	14	41,2	57	31,0
1 à 2 ans	31	28,2	17	42,5	11	32,4	59	32,0
3 à 5 ans	25	22,7	8	20,0	6	17,6	39	21,2
6 à 10 ans	17	15,5	2	5,0	3	8,8	22	12,0
11 ans et plus	6	5,4	1	2,5	0	0,0	7	3,8
Sexe								
Homme	71	64,6	0	0,0	21	61,8	92	50,0
Femme	39	35,4	40	100,0	13	38,2	92	50,0
Taille de l'entreprise								
Moins de 50	77	70,0	27	67,5	29	85,3	133	72,3
50 à 200	28	25,5	9	22,5	5	14,7	42	22,8
Plus de 200	5	4,5	4	10,0	0	0,0	9	4,9
Genre de travail								
Spécialisé	45	40,9	19	47,5	9	26,5	73	39,7
Non spécialisé	65	59,1	21	52,5	25	73,5	111	60,3

[1] La nomenclature des groupes est la suivante :
groupe 1 : plaintes portées en vertu du **Code du travail**.
groupe 2 : plaintes portées en vertu de la **Loi sur les normes du travail** alléguant un congédiement parce que la plaignante était enceinte.
groupe 3 : plaintes portées en vertu de la **Loi sur les normes du travail** alléguant un congédiement pour un autre motif qu'au groupe 2.

Source : D. Gagnon, op. cit., tableau 2.

Les congédiements illégaux frappent donc plus particulièrement ceux et celles qui ont le moins d'ancienneté dans l'entreprise : 63 % de l'ensemble des salariés de l'échantillon ont moins de 3 ans d'ancienneté. Pour les deux groupes relevant de la juridiction de la **Loi sur les normes du travail**, cette proportion est de 73 %. Mentionnons en outre que les répondants travaillent en majorité dans la petite entreprise ; 75,7 % des répondants ayant déposé une plainte en vertu de la **Loi sur les normes du travail** s'y retrouvent. Enfin, signalons que les femmes victimes d'un congédiement parce qu'elles étaient enceintes, se partagent également entre des emplois spécialisés et non spécialisés alors que la grande majorité des salariés ayant déposé une plainte pour les autres motifs de congédiement illégal (groupe 3) constituent une main-d'oeuvre non spécialisée.

2.3 Les résultats du recours

Les statistiques sur les plaintes exposées au tableau V-22 donnent déjà une image de l'issue des plaintes déposées au Bureau du commissaire général du travail. Rappelons notamment la proportion très élevée de désistements de 1979-80 à 1983-84. Au cours de cette période, seulement 28,8 % des plaintes ont donné lieu à une ordonnance de réintégration. Mais qu'arrive-t-il une fois la réintégration ordonnée par le commissaire du travail ? Nous aborderons successivement les éléments suivants : le respect de l'ordonnance de réintégration par l'employeur, les caractéristiques des personnes réintégrées, les conditions de la réintégration, le paiement de l'indemnité, les délais, la durée de la réintégration et, enfin, les coûts impliqués par le recours.

2.3.1 Les suites des ordonnances de réintégration

Malgré l'ordonnance de réintégration, seulement 41,3 % des répondants ont été réintégrés (tableau V-24). Toutefois, on constate un écart considérable entre les travailleurs ayant été congédiés pour activités syndicales et ceux qui l'ont été en contravention avec la **Loi sur les normes du travail**. Si 51,8 % des salariés congédiés pour activités syndicales ont été réintégrés, dans les cas visés par l'article 122 ce pourcentage tombe à 25,7 %.

TABLEAU V-24

Respect de la réintégration selon le groupe

	Groupe 1 n1 = 110		Groupe 2 n2 = 40		Groupe 3 n3 = 34		Total n4 = 184	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Réintégrés	57	51,8	9	22,5	10	29,4	76	41,3
Non réintégrés	53	48,2	31	77,5	24	70,6	108	58,7

Source : Denis Gagnon, op.cit., tableau 3

L'auteur de l'étude avance deux raisons pour expliquer cet écart. La première renvoie au « contexte syndical » qui peut aider le travailleur à supporter les tensions liées à sa situation et améliore son rapport de force auprès de l'employeur ; en contexte non syndiqué, l'isolement relatif du salarié réintégré à la suite de l'application de la **Loi sur les normes du travail** ne crée pas des conditions favorables à cette réintégration.

La deuxième raison tient à la très faible réintégration des femmes congédiées parce qu'elles étaient enceintes ; 22,5 % seulement ont été réintégrées. En raison de leur nouveau contexte familial, ces femmes manifesteraient peu de volonté à réintégrer leur emploi. La lecture du tableau V-25 indique à cet égard que 80,6 % des plaignantes dans cette situation ont refusé de retourner chez leur employeur.

TABLEAU V-25

Causes de la non-réintégration selon le groupe

Causes de la non-réintégration	Groupe 1 n1 = 53		Groupe 2 n2 = 31		Groupe 3 n3 = 24		Total n = 108	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Refus du plaignant de retourner chez l'employeur	26	49,0	25	80,6	13	54,1	64	59,3
Le plaignant a refusé parce qu'il s'était trouvé un autre emploi avant que la décision soit rendue	15	57,7	5	20,0	6	46,2	28	40,6
Refus de l'employeur de réintégrer le plaignant dans son emploi	24	45,3	6	19,4	10	41,7	40	37,0
Règlement à l'amiable	3	5,7	0	0,0	1	4,2	4	3,7

Source : D. Gagnon, op.cit., tableau 4.

Le refus par le salarié de retourner au service de son employeur, bien qu'une ordonnance de réintégration le lui permette, constitue la raison principale invoquée par les plaignants pour expliquer leur non-réintégration. C'est en effet la raison donnée par plus de 60 % des répondants de l'enquête. Pourtant seulement 40 % d'entre eux invoquent l'occupation d'un nouvel emploi pour ne pas retourner à leur ancien emploi. Dans le groupe des femmes congédiées parce qu'elles étaient enceintes, cette proportion n'est que de 20 %. Même dans le groupe n3 (i.e. les autres plaignants en vertu de la **Loi sur les normes du travail**) on constate un fort taux de refus (54,1 %) et une proportion relativement faible des travailleurs invoquant l'occupation d'un nouvel emploi.

Le refus par l'employeur de réintégrer le-la salarié-e interviendrait dans 37 % des cas ; il est assez étonnant de constater l'importance de ce pourcentage compte tenu du fait que la réintégration fait suite à une ordonnance du commissaire et que l'employeur est passible d'une poursuite pour outrage au tribunal. Signalons enfin qu'un arrangement à l'amiable semble l'exception et ne représente que 3,7 % des causes invoquées pour la non-réintégration.

2.3.2 Les caractéristiques des personnes réintégrées

Le tableau V-26 dresse un portrait des caractéristiques des personnes réintégrées. Un premier commentaire s'impose en ce qui concerne l'âge et l'ancienneté dans l'entreprise. On a constaté plus haut que les jeunes de moins de vingt-cinq ans étaient surreprésentés chez les répondants en comparaison avec la proportion qu'ils occupent dans la population active. Les jeunes de moins de vingt-cinq ans seraient aussi ceux qui auraient le plus de difficultés, comparativement à leurs aînés, à retrouver leur emploi. Une proportion de 35 % seulement est en effet réintégrée malgré l'ordonnance du commissaire du travail ; chez les autres groupes, cette proportion se situe autour de 45 %.

Il faut faire la même constatation en regard de l'ancienneté. Ceux et celles qui comptent moins de trois ans dans l'entreprise ne sont effectivement réintégrés que dans 33,6 % des cas. Par contre les personnes ayant trois ans ou plus d'ancienneté sont effectivement réintégrées dans 54,4 % des cas. On avait aussi constaté plus haut (tableau V-23) que les personnes comptant moins de trois ans d'ancienneté étaient, comme les jeunes, celles qui étaient relativement le plus souvent frappées par les congédiements. Le groupe des moins de vingt-cinq ans ne recouvre pas forcément le groupe des personnes ayant moins de trois ans d'ancienneté, mais la relation entre ces deux groupes est sûrement très forte.

Il faut remarquer par ailleurs que le genre de travail effectué semble avoir un effet, bien que moins prononcé, sur la réintégration : 37 % des salariés occupant un emploi spécialisé ont été réintégrés, comparativement à 44,1 % des travailleurs non spécialisés. Il est possible, comme le remarque D. Gagnon, que le travail spécialisé fasse intervenir des qualités personnelles et des conditions qui accroissent la résistance patronale plus fortement que lorsqu'il s'agit d'un travail non spécialisé.

Tableau V-26

Respect de la réintégration selon les caractéristiques des répondants

Caractéristiques	Salariés réintégrés n=76	Salariés non-réintégrés n=108	Total n=184	% des salariés non réintégrés
Âge				
15 à 24 ans	24	44	68	35,3
25 à 34 ans	36	43	79	46,6
35 à 44 ans	9	12	21	42,9
45 ans et plus	7	9	16	43,8
Ancienneté dans l'entreprise				
Moins d'un an	16	41	57	28,1
1 à 2 ans	23	36	59	39,0
3 à 5 ans	24	15	39	61,5
6 à 10 ans	10	12	22	45,5
11 ans et plus	3	4	7	42,9
Sexe				
Homme	45	47	92	46,9
Femme	31	61	92	33,7
Taille de l'entreprise				
Moins de 50	54	79	133	40,6
50 à 200	19	23	42	45,2
Plus de 200	3	6	9	33,3
Genre de travail				
Spécialisé	27	46	73	37,0
Non spécialisé	49	62	111	44,1

Source : D. Gagnon, op.cit., tableau 7.

2.3.3 Les conditions de la réintégration

Le tableau V-27 résume les informations sur les conditions de la réintégration. Rappelons ici qu'il s'agit des réponses des personnes victimes de congédiement et dont un commissaire a ordonné la réintégration. C'est donc leur perception de leurs conditions de retour au travail que présentent les données du tableau V-27.

TABLEAU V-27

Conditions de la réintégration
(n = 76)

	N	%
Retrouvent le même emploi	52	68,4
Retrouvent les mêmes conditions de travail	39	51,3
Qualité des relations avec les camarades de travail au retour		
• Demeurées bonnes	37	48,7
• Détériorées	21	27,6
• Très détériorées	18	23,7
Qualité des relations avec l'employeur au retour		
• Demeurées bonnes	9	11,8
• Demeurées passables	8	10,5
• Détériorées	19	25,0
• Très détériorées	35	46,1
• Améliorées	1	1,3
• Demeurées mauvaises	4	5,3

Source : D. Gagnon, op.cit., tableau 8.

La taille de l'entreprise ne semble pas influencer la décision de réintégration mais plutôt le nombre de congédiements, du moins parmi les plaignants qui se retrouvent en presque totalité dans les entreprises de moins de deux cents salariés (tableau V-23).

Enfin, en ce qui concerne le sexe, le tableau V-26 indique une plus forte proportion d'hommes que de femmes effectivement réintégrés ; 49 % contre 34 %. Il faut rappeler à ce sujet la forte proportion de non-retour au travail chez les femmes congédiées parce qu'elles étaient enceintes (le groupe 2). L'auteur de l'étude fait remarquer que si l'on ne retient que les femmes des groupe 1 et 3, le pourcentage de réintégration passe à 42,3 %. L'écart entre les hommes et les femmes quant à la réintégration s'estompe alors grandement.

Si 68,4 % des personnes réintégrées retrouvent le même emploi, il ne s'en trouve que 51 % qui déclarent avoir retrouvé les mêmes conditions de travail.

Une grande partie des répondants estiment que la qualité de leurs relations et avec leurs camarades de travail et avec leur employeur s'est détériorée. On peut comprendre que plus des trois-quarts des répondants perçoivent que la relation avec l'employeur se soit détériorée ou soit demeurée mauvaise. L'explication est moins évidente quand 51 % d'entre eux considèrent que la qualité de leurs relations avec leurs camarades de travail s'est aussi détériorée. L'étude mentionne à cet égard les commentaires de quelques répondants à l'effet que l'employeur exercerait des pressions sur les autres employés pour qu'ils ne réadoptent pas la personne réintégrée.

2.3.4 Le paiement de l'indemnité

Une ordonnance de réintégration comporte généralement des mesures compensatoires pour indemniser le travailleur pour le salaire et les autres avantages pécuniaires perdus en raison du congédiement.

Les tableaux V-28 et V-29 révèlent qu'encore là l'ordonnance ne fait pas toujours l'objet d'une exécution parfaite, du moins si l'on s'en remet aux informations fournies par les répondants.

Tableau V-28

Paiement de l'indemnité selon le groupe

	Groupe 1 n1 = 110		Groupe 2 n2 = 40		Groupe 3 n3 = 34		Total n = 184	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Indemnité payée au complet	76	69,0	33	82,5	18	53,0	127	69,0
Indemnité payée en partie	11	10,0	5	12,5	6	18,0	22	12,0
Aucune indemnité payée	23	21,0	2	5,0	10	29,0	35	19,0

Source : D. Gagnon, op.cit., tableau 5.

Au total, 69 % des répondants déclarent avoir reçu l'indemnité au complet et 12 % l'avoir reçue en partie ; par contre 19 % affirment qu'aucune indemnité ne leur a été payée. Le tableau V-28 indique toutefois que la situation diffère selon le groupe concerné.

On remarque encore le cas particulier du groupe des femmes congédiées parce qu'elles étaient enceintes (groupe 2) ; 82,5 % d'entre elles affirment que l'indemnité leur a été versée au complet. C'est une situation fort différente que connaissent les autres plaignants ayant porté plainte en vertu de la **Loi sur les normes du travail** (groupe 3). Les répondants de ce groupe affirment n'avoir été payés au complet que dans 53 % des cas et 29 % affirment n'avoir rien reçu.

Il est probable qu'une assez forte relation existe entre le versement intégral de l'indemnisation et le refus de retourner chez l'employeur pour les femmes du groupe 2, mais il est difficile d'en établir le degré ; d'autant plus que le faible nombre de sujets doit nous inciter à la prudence.

Quant aux plaignants ayant porté plainte en vertu du **Code du travail** (groupe 1), ils se distribuent dans les mêmes proportions que l'ensemble des plaignants.

Le tableau V-29 met en relation le paiement de l'indemnité selon que la réintégration s'est effectuée ou non et selon la cause de la non-réintégration s'il y a lieu.

TABLEAU V-29

Paiement de l'indemnité selon la réintégration ou non et selon la cause de la non-réintégration (n = 184)

	Indemnité payée au complet n = 127		Indemnité payée en partie n = 22		Aucune indemnité payée n = 35	
	N	%	N	%	N	%
Plaignants réintégrés n = 76	60	79,0	7	9,2	9	11,8
Plaignants non réintégrés n = 108	67	62,0	15	13,9	26	24,1
Refus du plaignant de retourner chez l'employeur n = 64	50	78,1	6	9,4	8	12,5
L'employeur a refusé de réintégrer le plaignant dans son emploi n = 40	14	35,0	8	20,0	18	45,0
Règlement à l'amiable n = 4	3	75,0	1	25,0	0	

Source : D. Gagnon, op.cit., tableau 6.

Il faut en déduire, comme le fait D. Gagnon, que seulement le tiers des répondants (60 sur 184) ont reçu l'indemnité complète en plus d'avoir été réintégrés dans leur emploi. C'est donc dans le tiers des cas seulement que l'ordonnance du commissaire du travail a été intégralement respectée. À l'inverse, dans 14 % des cas (26 sur 184), les plaignants, en plus de ne pas avoir été réintégrés, n'ont reçu aucune indemnité. Entre ces deux situations extrêmes, 46,6 % des plaignants auraient obtenu un règlement partiel soit par une réintégration sans une indemnisation jugée complète, soit par une indemnisation jugée complète ou partielle, mais sans réintégration. Signalons qu'une plus forte proportion de travailleurs réintégrés que de travailleurs non réintégrés ont reçu l'indemnité partielle ou complète.

2.3.5 Les délais encourus

L'article 15 du **Code du travail** prescrit un délai de huit jours, après la signification de la décision du commissaire du travail, pour exécuter l'ordonnance de réintégration. Ce délai légal a été respecté dans 52 des 76 cas

où il y a eu réintégration effective, soit une proportion de 68,4 % des cas (voir le tableau V-30) ; dans 6 cas cependant ce délai a été dépassé de plus de trois mois.

Tableau V-30

Délai entre la signification de la décision et la réintégration
(n = 76)

	N	%
Respect du délai légal de 5 jours	52	68,4
1 à 30 jours de retard	11	14,5
1 à 3 mois de retard	7	9,2
Plus de 3 mois de retard	6	7,9

Source : D. Gagnon, op.cit., tableau 10.

Tableau V-31

Délai entre la date du congédiement et la date de la décision selon le respect de la réintégration
(n = 184)

	Réintégrés n = 76		Non réintégrés n = 108		Total n = 184	
	N	%	N	%	N	%
Moins de 4 mois	21	27,6	26	24,1	47	25,6
Entre 4 et 8 mois	37	48,7	44	40,7	81	44,0
Plus de 8 mois	18	23,7	38	35,2	56	30,4

Note : Les pourcentages doivent être cumulés selon la verticale.
Source : D. Gagnon, op.cit., tableau 11.

Le délai entre la signification de la décision et la réintégration du salarié ne représente toutefois qu'une partie des délais réellement encourus. Le tableau V-31 fait état des délais entre la date du congédiement et celle de la décision ordonnant la réintégration. On voit que dans 44 % des cas les délais sont de quatre à huit mois ; dans un autre 30 % des cas, ces délais dépassent huit mois ; et dans 25,6 % des cas seulement ils sont de moins de quatre mois. Près de 75 % des ordonnances sont donc rendues plus de quatre mois après le congédiement. Selon D. Gagnon le délai moyen s'établit à 207 jours, soit près de sept mois après le congédiement.

D. Gagnon et D. Armstrong citent deux études empiriques américaines[15] qui établissent un lien entre la durée du congédiement et l'efficacité de la réintégration. Ces études avancent que les chances de réintégration sont meilleures lorsque le délai entre la date du congédiement et celle de la décision est inférieur à quatre mois. Les délais dont on a fait état plus haut apparaissent beaucoup trop longs dans la majorité des cas à l'égard de ce critère. Cependant, tant D. Gagnon que D. Armstrong reconnaissent que leurs enquêtes n'ont pas permis d'établir un tel lien.

En tout état de cause, un délai moyen de près de sept mois, tout explicable qu'il soit, apparaît trop long et peut, dans les faits, diminuer l'efficacité de la réintégration. Surtout que d'autres facteurs, comme les coûts, peuvent s'ajouter pour renforcer cet effet.

2.3.6 La durée de la réintégration

Parmi les 184 répondants de l'enquête, nous l'avons déjà mentionné, 76 seulement, soit 41,3 % ont effectivement été réintégrés. Cette réintégration a connu une durée variable et, pour plusieurs, a été assez brève.

TABLEAU V-32

Durée de la réintégration
(n = 76)

	N	%	% cumulatif
moins de 3 mois	30	39,5	39,5
3 mois à 1 an	14	18,4	57,9
plus de 1 an	4	5,2	63,1
Encore à l'emploi	28	36,9	100,0

Source : D. Gagnon, op.cit., tableau 9.

Dans 44 cas en effet, il y a eu abandon de l'emploi dans l'année qui a suivi la réintégration. Plus encore, dans 30 cas sur 76, la durée de la réintégration a été de moins de trois mois. De fait, seulement 32 personnes pouvaient prétendre à la fois avoir récupéré leur emploi et être demeurées dans ce même emploi plus d'un an ; et parmi les 28 salariés encore en emploi au moment de l'enquête 8 n'avaient pas encore complété une année entière depuis leur retour. Ces 32 personnes représentent seulement 17,4 % de l'ensemble des répondants pour qui une ordonnance de réintégration avait été rendue.

15. L. Aspin, « Legal remedies under the NLRA – Remedies under 8 (a) (3) », IRRA 23rd Annual Winter Proceedings, Detroit, December 28-29, 1970, pp. 264-272 ; E.C. Stephens, et W.H. Chaney, « A study of the reinstatement remedy under the National Labor Relations Act » (1974) *Labor Law Journal*, pp.31-44 ; W.H. Chaney, « The reinstatement revisited » (1981) *Labor Law Journal*, pp.357-365.

Nous ne disposons malheureusement pas des données qui nous auraient permis de savoir si les travailleurs encore en emploi avaient déposé une plainte en vertu du **Code du travail** ou de la **Loi sur les normes du travail**. De même, nous n'avons pas d'informations sur les différentes variables pouvant influencer la durée d'emploi. Les commentaires formulés dans la prochaine section sur la durée de la réintégration ordonnée par l'arbitre peuvent, à cet égard, avoir une certaine pertinence.

2.3.7 Les coûts impliqués par le recours

Jusqu'en décembre 1982 la Commission des normes du travail assumait la défense des salariés devant le commissaire du travail, évitant ainsi ces frais aux salariés qui décidaient d'exercer leur droit de recours. Par la suite, la Commission décidait de mettre fin aux services de représentation des salariés, invoquant que ce recours était alors bien en place et qu'une jurisprudence était suffisamment bien établie pour justifier cette décision. Elle offrait en même temps ses services de médiation pour rechercher un règlement satisfaisant entre les parties.

La personne qui décide de porter plainte devant le commissaire du travail pour congédiement illégal en vertu de l'article 122 doit donc assumer elle-même les frais de sa représentation juridique, sauf dans le cas ou le congédiement fait suite à une intervention d'un représentant de la Commission.

Nous n'avons pas de statistiques spécifiques sur les frais encourus pour l'exercice de ce recours. On peut estimer toutefois qu'ils sont du même ordre que ceux exigés dans le cas du recours devant l'arbitre en vertu de l'article 124. Selon l'étude de D. Armstrong[16], les coûts moyens déboursés pour les frais et honoraires professionnels sont de $2 061 (excluant les frais d'arbitre). On convient généralement que ce sont là des coûts élevés pour les salariés, bien que certains puissent avoir recours aux services de l'Aide juridique (sauf pour défrayer les frais de l'arbitre).

Les organisations de défense des droits des non syndiqués, les groupes de femmes et les organisations syndicales revendiquent vigoureusement que ces frais soient assumés par la Commission des normes. Il tient de l'évidence qu'un tel coût est de nature à produire un effet de désincitation à l'exercice du recours. En effet, bien des salariés peuvent hésiter à exercer un recours coûteux en vue de résultats qui surviendront sept mois plus tard, alors que l'issue est toujours un peu incertaine et que les décisions, on l'a vu, ne font pas toujours l'objet d'une exécution intégrale.

En conclusion de cet examen de l'efficacité du recours devant le commissaire du travail, il faut rappeler que le manque de données disponibles empêche d'émettre des jugements trop catégoriques. Rappelons également que c'est principalement sur l'efficacité de l'ordonnance de réintégration que portent les informations existantes. On peut se demander toutefois dans quelle mesure la plus ou moins grande efficacité des ordonnances de réintegration ne met pas en cause l'efficacité même du recours et, conséquemment, de la loi elle-même. En effet, le recours peut perdre beaucoup de son impact dissuasif si les résultats obtenus sont insatisfaisants dans la réparation du tort causé. Reste à savoir quand on peut s'estimer satisfait de la réparation obtenue. Les résultats constatés quant au respect des ordonnances de réintégration permettent à tout le moins de conclure à la nécessité d'établir des mesures de contrôle plus sévères.

D'autre part, les statistiques sur la durée de la réintégration incitent aussi à quelques réflexions. Il semble que les relations interpersonnelles entre la personne réintégrée et son employeur ou ses camarades de travail aient une certaine incidence à cet égard. Nous croyons cependant que des études plus approfondies seraient nécessaires pour mesurer l'importance d'autres variables comme l'âge, l'ancienneté, la syndicalisation, les conditions de la réintégration, etc.

Enfin, rappelons que les statistiques utilisées dans l'étude de D. Gagnon portent davantage, du moins quantitativement, sur les ordonnances émises en vertu de l'article 15 du **Code du travail**. Même si certaines caractéristiques sont communes et valent pour toutes les ordonnances, d'autres sont plus particulières au recours exercé en vertu de la **Loi sur les normes du travail**. Nous demeurons peu éclairés sur ces aspects spécifiques. La prochaine section est toutefois plus riche en analyses.

---

16. Voir note 3.

3. Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante : évaluation des cinq premières années d'application des articles 124 et seq. de la *Loi sur les normes du travail* au Québec*.

Il y a un peu plus de cinq ans entrait en vigueur une disposition législative qui modifiait sensiblement les règles s'appliquant à la terminaison du contrat individuel de travail. Dorénavant, les salariés non protégés par une convention collective et justifiant de cinq ans de service continu ou plus auprès du même employeur pouvaient contester leur congédiement selon la procédure prévue aux articles 124 à 135 de la **Loi sur les normes du travail** du Québec [17].

L'essence de ce recours est de conférer aux salariés visés une protection contre le congédiement du même type que celle offerte à ceux couverts par une convention collective. Ainsi, le salarié croyant avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut déposer une plainte à la Commission des normes du travail. Cette plainte donne d'abord lieu à l'intervention d'un inspecteur-enquêteur de la Commission qui rencontre les parties séparément, leur fournit l'information nécessaire et tente de régler le litige à l'amiable. Dans l'éventualité d'un échec de la médiation de l'inspecteur, le salarié peut demander la nomination d'un arbitre à la Commission. Cet arbitre, nommé à partir de la liste d'arbitres du ministère du travail, tient une ou plusieurs auditions pour déterminer s'il y a une cause juste et suffisante de congédiement. La procédure qui entoure cette audition présidée par l'arbitre est en tout point semblable à celle qui prévaut lors de l'audition d'un grief. Si l'employeur ne démontre pas l'existence d'une cause juste et suffisante de congédiement, l'arbitre peut alors ordonner la réintégration dans son emploi du salarié congédié, avec ou sans indemnité monétaire. Ce faisant, il peut modifier le congédiement en une sanction disciplinaire de moindre importance. L'arbitre peut aussi ordonner à l'employeur de verser au salarié une compensation monétaire sans retour au travail. La décision arbitrale est finale et sans appel. Les frais et la rémunération de l'arbitre sont payés à parts égales par les deux parties.

Ces dispositions offrent donc au salarié de plus de cinq ans de service continu qui aurait été injustement congédié une alternative nouvelle à l'action en dommages-intérêts ou en paiement de salaire intentée devant les tribunaux de droit commun. Théoriquement, les recours des articles 124 *et seq.* offrent plusieurs avantages par rapport à cette action de droit commun. Ce recours se veut d'abord plus rapide, moins coûteux, moins formel, bref mieux adapté au monde contemporain du travail. Il propose de plus une « cause » de congédiement empruntée à la négociation collective plutôt que des motifs relevant de la théorie des obligations et de l'exécution des contrats de droit civil. Ces critères utilisés par l'arbitre pour disposer d'un congédiement devraient donc répondre davantage aux besoins des parties puisqu'ils ont été jugés acceptables par les signataires de la grande majorité des conventions collectives.

Enfin, les remèdes mis à la disposition de l'arbitre dans le cas d'un congédiement injuste sont beaucoup plus complets et satisfaisants puisqu'ils prévoient une large latitude dans l'élaboration d'une compensation monétaire et surtout l'exécution en nature des obligations contractuelles, soit la réintégration du salarié dans son emploi. Rappelons que les tribunaux civils ont toujours refusé d'ordonner l'exécution spécifique des obligations découlant du contrat individuel de travail [18].

L'application de ces dispositions ne manque cependant pas de susciter plusieurs importantes questions. De façon générale, on peut se demander quelle sera l'efficacité d'un recours élaboré dans le cadre de la négociation collective une fois appliqué au secteur non syndiqué de la main-d'oeuvre. Plus particulièrement, la notion de « cause juste et suffisante » de congédiement peut-elle être implantée facilement dans le secteur non syndiqué, secteur qui englobe notamment toutes les catégories de salariés-cadres ? Les délais inhérents à la contestation judiciaire en droit commun peuvent-ils être sensiblement réduits en utilisant une telle procédure ? Quels sont les coûts réels qu'un salarié doit encourir pour porter sa plainte devant un arbitre ? Enfin, quelle est l'efficacité réelle de la réintégration du salarié congédié dans un lieu de travail d'où est absente toute organisation syndicale ?

Plus de cinq ans d'application des articles 124 à 135 de la **Loi sur les normes du travail** nous permettent d'apporter certaines réponses à ces questions. C'est l'objet des quelques pages qui suivent. Essentiellement, nous résumerons les résultats des quelques études qui ont été effectuées ces dernières années sur certaines facettes du recours. Ces données, jointes aux statistiques disponibles à la Commission des normes du travail, permettent de tracer un portrait relativement précis du réclamant

---

* Cette section a été rédigée par Gilles Trudeau, professeur à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal.

17. L.R.Q., c. N-1.1. Ces articles sont entrés en vigueur le 16 avril 1980.

18. Voir à ce sujet *Dupré Quarries Ltd.* c. *Dupré*, (1934) S.C.R. 528, à la page 531.

qui invoque les articles 124 *et seq.* et du sort de la plainte qu'il dépose. Elles permettent ultimement d'apporter un jugement global sur l'efficacité de ces dispositions législatives.

Notre étude se divise en plusieurs sections. Nous présenterons d'abord de façon très succincte le recours et ses conditions d'admissibilité. Par la suite, nous discuterons du nombre de plaintes déposées en vertu de l'article 124 à la Commission des normes du travail depuis le 16 avril 1980 et du sort de ces plaintes. Ceci donnera une idée générale de l'utilisation du recours. Nous résumerons ensuite le cadre méthodologique et les résultats des deux études empiriques qui ont été conduites par la Commission des normes du travail sur le sujet ici traité. L'une d'elles porte sur les plaintes qui ont été l'objet d'un désistement avant arbitrage alors que l'autre analyse l'efficacité de la réintégration du salarié ordonnée par l'arbitre. Ces études, en plus de traiter de leur objet spécifique, identifient les caractéristiques socio-économiques des répondants et fournissent des informations précieuses sur les coûts et les délais engendrés par l'utilisation du recours de l'article 124. Toutes ces données nous permettront finalement de porter un jugement sur l'efficacité de ces dispositions législatives après cinq années d'existence.

3.1 Le recours et les conditions d'admissibilité

Dans cette première section, nous résumerons très brièvement les dispositions législatives définissant le recours en portant une attention particulière aux conditions d'admissibilité. Ces conditions ont évidemment un impact direct sur l'utilisation et l'efficacité du recours puisqu'elles définissent à quels salariés et à quelles situations la protection statutaire s'adresse. Une analyse juridique approfondie serait cependant requise pour établir clairement les paramètres de ces conditions, notamment parce que la jurisprudence des arbitres et des tribunaux de droit commun les ont précisés grandement. Nous ne pouvons procéder à cette analyse dans les lignes qui suivent et, en conséquence, aucune conclusion ne sera avancée concernant la nature et la formulation des conditions d'ouverture au recours des articles 124 *et seq.* [19].

Les conditions d'admissibilité sont précisées à l'article 124, article qui se lit comme suit :

> « Le salarié qui justifie de cinq ans de service continu chez un même employeur et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission dans les trente jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention. »

De cette disposition, les conditions suivantes peuvent être dégagées :

1– Être salarié. Cette notion est définie de façon très large à l'article 1 (10) de la loi et inclut notamment le cadre, le salarié à temps partiel, le salarié rémunéré sous quelque forme que ce soit et même certains entrepreneurs dépendants.

2– Justifier de cinq ans de service continu chez un même employeur. À partir de la définition de service continu énoncée à l'article 1 (12) de la loi, nous pouvons conclure qu'une suspension temporaire des obligations contractuelles ne rompt pas la continuité des services en autant que le lien contractuel n'est pas lui-même rompu. Cette situation pourra se rencontrer dans les cas de congé sans solde, vacances, congé de maladie et même mise-à-pied temporaire. Le service continu doit avoir été effectué auprès du même employeur, ce qui engendre certains problèmes lorsque l'entreprise pour laquelle travaillait le plaignant a fait l'objet de transactions ou de modifications de nature corporative dans les cinq années précédant le congédiement [20].

3– Avoir été congédié. Seul le congédiement, c'est-à-dire la terminaison unilatérale du lien d'emploi par l'employeur à la suite d'un changement noté dans la personne ou la prestation de travail du salarié, peut être contesté en vertu de l'article 124. Ceci exclut donc en principe la démission du salarié, sa mise à la retraite, sa mise-à-pied ou son licenciement pour des motifs économiques ou d'organisation administrative, et enfin l'arrivée du terme prévu à un contrat à durée déterminée.

4– Ne pas bénéficier d'une autre procédure de réparation. Le recours prévu aux articles 124 *et seq.* est résiduaire et, à ce titre, ne peut être utilisé que lorsqu'aucun autre recours, sauf l'action en dommages-intérêts, ne peut être exercé par le salarié. Cette autre procédure de réparation pourra tout

---

19. Un profil de la jurisprudence arbitrale a été publié par la Commission des normes du travail. Voir Yves Béliveau et Lucie Paquet, *Loi sur les normes du travail – recours à l'encontre d'un congédiement*, Commission des normes du travail, Québec, 1984, 50 pages. L'auteur du présent document a aussi étudié ces conditions en profondeur dans une thèse de doctorat intitulée *Statutory Protection Against Unjust Dismissal for Unorganized Workers* et déposée au Harvard Law School en avril 1985. Au moment de mettre sous presse, deux ouvrages portant spécifiquement sur le sujet viennent d'être publiés : G. Audet, et R. Bonhomme, *Le congédiement en droit québécois*, Les Éditions Yvon Blais Inc., Cowansville (Qué.), 1985, 236 pages (notamment les pages 111 à 160) ; P. Laporte, *Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante*, Wilson et Lafleur Ltée, Montréal, 1985, 211 pages.

20. Une importante controverse existe au sujet de l'application ou non de l'article 97 de la Loi sur les normes du travail aux articles 124 *et seq.*

aussi bien provenir d'un contrat individuel de travail, d'une convention collective, d'une autre disposition de la **Loi sur les normes du travail** ou d'une autre loi [21].

5– Avoir soumis sa plainte par écrit à la Commission des normes du travail dans les trente jours qui suivent le congédiement.

Si la plainte du salarié rencontre ces conditions et qu'elle n'a pas fait l'objet d'un règlement à l'amiable entre les parties ou d'un désistement pur et simple avant l'arbitrage, une audition sera menée par un arbitre pour déterminer s'il y a une cause juste et suffisante de congédiement. Cette notion de cause juste et suffisante n'est pas définie dans la **Loi sur les normes du travail** mais est très familière dans le monde des rapports collectifs du travail [22]. C'est d'ailleurs ce même standard que les arbitres, agissant en vertu de l'article 124, ont utilisé en l'adaptant à l'occasion aux conditions particulières prévalant dans le cas de certains salariés. Comme mentionné précédemment, une question importante est de savoir si ce critère provenant de la négociation collective est vraiment adéquat lorsqu'appliqué au secteur non syndiqué. Une réponse à une telle question implique une analyse détaillée de la jurisprudence élaborée sous l'article 124 ce qui est malheureusement impossible de faire à l'intérieur du présent document [23].

Dans le cas où l'employeur ne prouve pas l'existence d'une cause juste et suffisante de congédiement [24], l'article 128 de la loi confère à l'arbitre les pouvoirs suivants :

> « ... 1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié ;
> 2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalent au salaire qu'il aurait normalement gagné s'il n'avait pas été congédié ;
> 3° rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire [25].

Ceci termine le bref rappel des principales règles juridiques entourant le recours des articles 124 *et seq.* Leur description permettra de mieux comprendre les données présentées dans les prochaines sections.

3.2 Les autres expériences en matière de protection statutaire contre le congédiement injuste au Canada et aux États-Unis.

Le recours tel que défini aux articles 124 *et seq.* de la **Loi sur les normes du travail** du Québec ne se rencontre que très peu dans les autres juridictions canadiennes ou américaines. Au Canada, les salariés non syndiqués oeuvrant dans des entreprises de juridiction fédérale bénéficient depuis 1978 de la protection offerte par l'article 61.5 de la Partie III du **Code canadien du travail**[26]. Cette disposition permet à tout employé non syndiqué et qui a complété douze mois de service continu auprès d'un employeur de déposer une plainte à un bureau régional de Travail Canada s'il croit avoir été l'objet d'un congédiement injuste. La plainte reçoit alors sensiblement le même traitement que celles déposées à la Commission des normes du travail et sera, le cas échéant, entendue par un arbitre qui utilise les mêmes critères et qui dispose des mêmes pouvoirs que ses collègues québécois. Il est à noter cependant que les frais et la rémunération de l'arbitre sont supportés par Travail Canada. De plus, mentionnons que le recours n'est pas ouvert aux « directeurs », c'est-à-dire à certains cadres supérieurs de l'entreprise [27].

La province de la Nouvelle-Écosse dispose d'un recours quelque peu similaire depuis 1975. Il ne s'adresse cependant qu'aux salariés de plus de dix ans de service continu qui croient avoir été l'objet d'un congédiement ou d'une suspension sans cause juste [28]. La plainte n'est pas entendue par un arbitre mais plutôt par le « Directeur des normes du travail » qui aura au préalable tenté d'obtenir un règlement à l'amiable. La décision du Di-

---

21. Voir la définition de « convention » à l'article 1 (4) de la **Loi sur les normes du travail**. La jurisprudence arbitrale au sujet de l'application de cette condition a été répertoriée et résumée dans le document suivant : Lucie Paquet, *Le cumul des recours*, Commission des normes du travail, Québec, 1984, 38 pages. L'étude de ce document démontre à quel point la jurisprudence sur le caractère exclusif ou pas des recours prévus ailleurs dans la **Loi sur les normes du travail** ou dans d'autres lois demeure contradictoire.

22. Cette notion élaborée dans les conventions collectives et la jurisprudence qui en découle est étudiée dans : C. D'Aoust, L. Leclerc et G. Trudeau, *Les mesures disciplinaires : étude jurisprudentielle et doctrinale*, Monographie 13, École de relations industrielles, Université de Montréal, Montréal, 1982, 484 pages.

23. Le lecteur intéressé pourra consulter les références indiquées à la note 19 de ce chapitre.

24. La jurisprudence a reconnu très rapidement qu'il appartenait à l'employeur de supporter le fardeau de la preuve de la cause juste et suffisante de congédiement.

25. Notons que l'arbitre peut modifier le congédiement en une sanction moins sévère. Voir *General Motors du Canada Ltée.* c. *R. Tremblay et al.*, (1981) C.S. 754, confirmée par la Cour d'appel le 18 mars 1982, dossier numéro 500-09-001205-814.

26. S.R. c. L-1. Ces dispositions ont fait l'objet de plusieurs études dont les suivantes : D. Bouffard, « Le congédiement injuste en vertu du code canadien du travail » (1981), 12 *Revue Générale de Droit*, pp. 173-211 ; S. Muthuchidambaram, « Adjudication of Unjust Dismissal Complaints from the Unorganized Sector under the **Canada Labour Code** : A Legislative Background and an Analysis of Selected Cases » : Communication présentée au 18ième Congrès annuel de l'Association Canadienne des Relations Industrielles, le 25 mai 1981, Université de Dalhousie, Halifax, Nouvelle-Écosse ; G. England, « Unjust Dismissal in the Federal Jurisdiction : The First Three Years », (1982) 12 *Manitoba Law Journal*, pp. 9 à 30 ; G. Trudeau, op. cit., *supra* note 19.

27. Voir l'article 27 (4) de la Partie III du **Code canadien du travail**.

28. Article 67A du **Labour Standards Code**, S.N.S. c. L-1.

recteur peut être portée en appel devant le Tribunal des normes du travail formé de trois membres et dont la décision est finale. Le Tribunal peut ordonner la réintégration du salarié congédié. Aucune autre province canadienne n'a adopté une disposition statutaire de cette nature.

Aux États-Unis, ni le gouvernement fédéral, ni les états n'ont adopté une telle protection généralisée contre le congédiement injuste. Ce sont généralement les tribunaux de droit commun qui tranchent les litiges originant du congédiement d'un salarié non syndiqué en appliquant bien souvent la doctrine de l'*employment-at-will*[29]. Quelques états ont étudié des projets de loi (*bills*) à ce sujet mais aucun n'a force de loi à ce jour. Remarquons cependant que l'idée d'une protection statutaire élargie contre le congédiement sans cause se discute beaucoup, mais surtout dans les facultés de droit et les écoles de relations industrielles [30].

3.3 Le nombre de plaintes déposées en vertu de l'article 124 et leur aboutissement

À l'intérieur de cette section, nous tenterons, à l'aide des statistiques fournies par la Commission des normes du travail [31], de tracer un portrait global de l'utilisation du recours prévu aux articles 124 *et seq.* et du sort des plaintes qui sont déposées en vertu de ces dispositions. Au 31 mars 1985, 5443 salariés avaient porté plainte aux différents bureaux régionaux de la Commission. Annuellement, ceci représente un peu moins de 1500 plaintes [32]. Ce chiffre doit être relié au nombre de salariés oeuvrant au Québec et qui ne sont pas protégés par une convention collective. En 1983, ce nombre s'élevait très approximativement à 1 271 000 salariés[33]. Parmi ces salariés, il n'a malheureusement pas été possible d'identifier ceux qui possédaient plus de cinq ans de service continu auprès d'un même employeur. Ce n'est qu'une fois cette opération complétée que nous pourrions obtenir une idée précise de l'impact de l'article 124. Il demeure, toutefois, qu'avec les chiffres actuellement disponibles, nous pouvons facilement constater que le nombre de plaintes déposées est élevé. L'article 124 répondrait donc à un certain besoin de la main-d'oeuvre.

Voyons maintenant, au niveau agrégé, ce qu'il advient de ces plaintes. Au 31 décembre 1984, le tableau était le suivant :

TABLEAU V-33

Plaintes à l'encontre de congédiements en vertu de l'article 124 de la Loi sur les normes du travail, 1980 à 1984

	N	%
Salariés s'étant désistés de leur plainte avant arbitrage	1 857	36,4
Salariés ayant obtenu un règlement avant arbitrage	953	18,7
Salariés ayant demandé la nomination d'un arbitre	1 570	30,8
Salariés ayant demandé de garder leur dossier en suspens	668	13,1
Salariés dont le dossier a été fermé	49	0,9
Nombre total de plaintes	5 096	100,0

Source : Commission des normes du travail, Direction du secrétariat et de la recherche.

La première donnée à retenir de ces statistiques est qu'environ 55 % des réclamants retirent leur plainte avant l'arbitrage soit à cause d'un règlement à l'amiable avec leur employeur, soit pour une autre raison. À prime abord, cette donnée devrait être vue de façon positive. Elle signifie que le mécanisme réussit à régler d'une façon ou d'une autre la majorité des plaintes sans une audition formelle devant l'arbitre. Il est difficile cependant de savoir si ceux qui ont obtenu un règlement formel ayant provoqué le désistement de leur plainte ont obtenu satisfaction du recours. Ils en ont à tout le moins retiré quelque chose. Il est évident que leur déci-

---

29. Le lecteur intéressé pourra consulter, entre autres, la note intitulée « Protecting At-Will Employees against Wrongful Discharge : The Duty to Terminate Only in Good Faith », (1980) 93 *Harvard Law Review*, 1816.

30. À titre d'exemples, voir : C.W. Summers, « Individual Protection against Unjust Dismissal : Time for a Statute », (1976) 62 *Virginia Law Review* 481 ; J.R. Bellace, « A Right of Fair Dismissal : Enforcing a Statutory Guarantee » (1983) 16 *University of Michigan Journal of Law Reform*, 207 ; J. Stieber et M. Murray, « Protection against Unjust Discharge : The Need for a Federal Statute », (1983) 16 *University of Michigan Journal of Law Reform*, 319. Pour un résumé et une analyse du débat américain sur la question, voir G. Trudeau, op. cit., *supra* note 19.

31. Les statistiques utilisées ont été obtenues de la Direction du secrétariat et de la recherche de la Commission des normes du travail.

32. Ainsi en 1982, 1492 plaintes avaient été déposées, 1300 en 1983 et 1379 en 1984.

33. En 1983, selon Statistique Canada (catalogue no. 71-529, février 1984), il y avait 2 366 000 travailleurs non agricoles au Québec. De ce nombre doivent être soustraits les salariés protégés par convention collective (852 517 selon J. Baril et al., « Les relations du travail en 1983 », (1984) 5 *Le marché du travail*, 56, à la page 61), les salariés de la construction (environ 80 000 selon le professeur Gérard Hébert de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal), les fonctionnaires fédéraux (environ 48 500 en 1982 selon le Rapport annuel de la Commission de la fonction publique du Canada) ainsi que les salariés des entreprises relevant de la juridiction fédérale (environ 114 000 selon Mme Marie-Paule Bigras du Conseil canadien des relations du travail). La grande majorité des salariés du secteur public sont exclus du champ de la **Loi sur les normes du travail** (article 2(3)). Cependant, puisqu'ils sont presque tous couverts par une convention collective (plus de 70 %), ils sont automatiquement exclus du nombre total de salariés québécois en soustrayant le nombre de salariés couverts par une convention collective.

sion d'accepter le règlement s'est prise à la lumière des coûts anticipés de l'artibrage et aussi des chances de succès de leur cause. L'objet du règlement apparaissait plus intéressant que ce qui aurait peut-être été obtenu de l'arbitrage moyennant des frais supplémentaires. Il demeure toutefois difficile d'apprécier si les coûts ou les difficultés anticipés conduisent les réclamants à accepter des règlements injustes ou inéquitables. Nous y reviendrons plus loin. Quant à ceux qui se sont désistés de leur plainte sans avoir obtenu de règlement formel, leur décision s'est prise de la même façon. Les chances d'obtenir quelque chose de l'arbitrage et la nature de ce qui aurait pu être obtenu ne justifiaient pas les coûts et les efforts anticipés pour porter la plainte à l'arbitrage. Là encore, un jugement définitif est difficile à poser. Les désistements se produisent-ils parce que les plaintes ne pouvaient prévaloir en arbitrage ou parce que le mécanisme engendre des coûts et des difficultés susceptibles de décourager des salariés qui ont de bonnes chances de succès ? L'étude empirique à laquelle nous référons dans une section ultérieure apporte des informations qui éclairent ce débat. Nous le reprendrons donc plus loin.

L'autre donnée intéressante concerne le recours à l'arbitrage comme tel. Au 31 décembre 1984, 30,8 % des salariés ayant porté plainte avaient demandé la nomination d'un arbitre pour disposer de leur cause. Voyons ce qu'il est advenu de ces cas, à l'exclusion de ceux encore pendants à cette date.

TABLEAU V-34

Profil des plaintes déférées à l'arbitrage en vertu de l'article 124 de la Loi sur les normes du travail

	N	%
Désistements avant décision	30	3,8
Règlements avant décision	68	8,6
Décisions arbitrales finales :		
• Plaintes rejetées		
• sur le fond	105	13,3
• en raison de l'inadmissibilité au recours	246	31,2
• décisions ex parte	5	0,6
• décisions avec particularités	9	1,1
• Plaintes accueillies (annulations des congédiements)	326	41,3
TOTAL	789	100,0

Source : Commission des normes du travail, Direction du secrétariat et de la recherche.

Il est intéressant de noter que plus de la moitié des plaintes qui font l'objet d'une décision finale sont simplement rejetées. La plupart d'entre-elles le sont parce que le salarié ne rencontre pas une ou plusieurs conditions d'admissibilité au recours. Ainsi, beaucoup de ces plaintes ont été rejetées par les arbitres parce qu'elles contestaient en fait un licenciement ou parce que le salarié ne justifiait pas de cinq ans de service continu chez le même employeur. Par contre, lorsque seules les décisions dans lesquelles le mérite du congédiement a été discuté sont considérées, celles-ci sont favorables aux employeurs dans moins de 25 % des cas (105/431). C'est donc dire que la grande majorité des salariés qui avaient porté leur plainte à l'arbitrage et qui avaient finalement été déclarés admissibles au recours n'avaient pas été congédiés pour une cause juste et suffisante aux yeux de l'arbitre. Voyons maintenant ce que les arbitres ont ordonné dans ces cas :

TABLEAU V-35

Profil des plaintes accueillies par l'arbitre

	N	%
Réintégration avec indemnité complète	95	29,1
Réintégration avec indemnité partielle ou sans indemnité	41	12,5
Indemnité seulement	160	49,0
Particularités	30	9,2
Nombre total de plaintes accueillies	326	100,0

Source : Commission des normes du travail, Direction du secrétariat et de la recherche.

Il est frappant que la réintégration n'ait été ordonnée que dans moins de la moitié des cas seulement. Selon la rédaction de la loi, elle semble pourtant constituer le principal remède disponible dans les cas de congédiements sans cause juste et suffisante. Ces chiffres reflètent peut-être la croyance populaire à l'effet que la réintégration d'un salarié congédié dans une entreprise non syndiquée est une solution bien illusoire. Il semble d'ailleurs que beaucoup de salariés demandent eux-mêmes à l'arbitre de n'ordonner qu'une compensation monétaire. En ce qui concerne l'efficacité de la réintégration, nous en traiterons dans la dernière section de ce document où nous présenterons les résultats d'une recherche empirique menée sur le sujet.

Nous avons recensé les décisions arbitrales rendues entre l'entrée en vigueur de la loi, le 16 avril 1980, et le 31 décembre 1982 dans le but d'établir le montant des indemnités monétaires lorsque la réintégration n'était pas prévue. Dans les 38 décisions où l'information était disponible, les montants ordonnés équivalaient en moyenne à cinq mois et demi de salaire pour les récla-

mants visés. Ils ont donc, en moyenne, obtenu plus que ce que l'article 82 de la **Loi sur les normes du travail** offre en terme de préavis et peut-être un peu moins que ce que les tribunaux de droit commun ordonnent selon la théorie de l'avis d'une durée raisonnable qui s'applique aux cadres [34]. L'étude de ces décisions ne permet pas de dégager de critères généralement utilisés pour déterminer le montant de la compensation. Chaque arbitre décide selon des facteurs plus ou moins explicités, ce qui ne manque pas de laisser perplexe.

3.4 Description du profil des salariés qui déposent une plainte en vertu de l'article 124

Le recours défini aux articles 124 *et seq.* est conçu de façon à permettre une justice rapide, efficace et peu coûteuse. Ceci devrait donc rendre le recours plus accessible aux salariés de toutes les classes de revenu. Aucune statistique décrivant les caractéristiques socio-économiques de l'ensemble des réclamants n'est malheureusement disponible. Cependant, les deux études empiriques qui ont été effectuées par la Commission des normes du travail concernant certains aspects du recours prévu à l'article 124 établissent les caractéristiques socio-économiques de leurs répondants. Ces informations nous permettront d'avoir une bonne idée des caractéristiques des salariés qui contestent leur congédiement en vertu de l'article 124.

Nous décrirons dans les deux prochaines sections la méthodologie utilisée dans chacune de ces deux études. Mentionnons pour l'instant qu'une première se préoccupait des raisons des désistements avant arbitrage alors que l'autre s'intéressait aux salariés qui avaient obtenu de l'arbitre la réintégration au travail. Les deux recherches ont été conduites en 1983 par la Commission des normes du travail à partir d'un questionnaire administré par téléphone ou par entrevue personnelle à 328 personnes (de façon valide) dans le premier cas et à 72 personnes dans le deuxième. Au tableau V-36, nous reproduisons les caractéristiques socio-économiques des répondants à ces deux enquêtes.

Plusieurs commentaires pourraient être avancés au sujet de ces données. Compte tenu de la nature de cette section, nous nous limiterons aux principaux. Les deux catégories de répondants offrent sensiblement les mêmes caractéristiques socio-économiques si ce n'est quelques légères différences sur lesquelles nous reviendrons

TABLEAU V-36

Caractéristiques socio-économiques des répondants

Caractéristiques	Enquête sur les désistements (n=328) %	Enquête sur la réintégration (n=72) %
Âge		
moins de 30 ans	17,4	11,2
30 à 39 ans	28,0	30,6
40 à 49 ans	28,3	29,3
50 à 59 ans	20,8	26,6
60 ans et plus	5,5	2,8
moyenne	41,5 ans	43 ans
Sexe		
femme	43,0	34,7
homme	57,0	65,3
Statut civil		
célibataire	14,0	16,7
marié	74,7	76,4
autre	11,3	6,9
Nombre de personnes à charge		
aucune	47,3	33,3
1 personne	13,7	25,0
2 personnes	15,5	13,9
3 personnes	15,2	20,8
4 personnes et plus	8,2	7,0
moyenne	2,4 personnes	1,5 personnes
Scolarité		
7 années et moins	19,8	12,5
8-9 années	20,7	16,7
10-12 années	43,3	50,0
13 années et plus	16,2	21,0
moyenne	10 années	11 années
Salaire annuel		
moins de $10 000	18,2	5,6
$10 000 – $14 999	28,8	18,2
$15 000 – $19 999	27,9	32,1
$20 000 – $24 999	12,1	22,4
$25 000 – $29 999	5,6	11,1
$30 000 et plus	7,1	11,2
moyenne	$16 580	$19 828
Ancienneté dans l'entreprise		
moins de 6 ans	17,4	15,3
6 à 10 ans	48,6	45,8
10 à 15 ans	19,0	16,8
plus de 15 ans	15,1	22,4
moyenne	11 ans 1 mois	12 ans 1 mois
Niveau d'emploi		
cadre	35,1	39,4
non-cadre	64,9	60,6
Statut d'emploi		
temps plein	91,7	97,2
non syndiqué	97,6	95,7
Secteur d'activité de l'entreprise		
primaire	2,1	4,2
secondaire	27,7	28,2
tertiaire	67,4	67,6
non identifié	2,7	-
Taille de l'entreprise		
1 à 25 personnes	40,8	18,5
26 à 50 personnes	15,4	16,9
51 à 100 personnes	18,4	21,5
101 à 500 personnes	16,7	10,8
plus de 500 personnes	10,7	32,3

Sources : Commission des normes du travail, *Étude sur les salariés qui ont retiré leur plainte avant arbitrage*, par Doris Armstrong, décembre 1984 et *L'efficacité de la réintégration ordonnée par l'arbitre*, par Doris Armstrong, mars 1984.

34. Pour une description de l'orientation des tribunaux à ce sujet, voir : *J. Jolicoeur c. Lithographie Montréal Ltée.*, (1982) C.S. 230.

d'ailleurs. En autant que ces répondants représentent fidèlement la population des salariés qui ont déposé une plainte en vertu de l'article 124 (ce qui ne peut être vérifié), nous pouvons affirmer que le recours est utilisé par une large variété de salariés. De plus, la scolarisation moyenne révélée par les deux études étant respectivement de 10 et 11 années et le salaire moyen de $16 580 et $19 828, il semble que le recours profite aux salariés gagnant un revenu modeste comme à ceux de catégories salariales plus élevées. Les cadres représenteraient entre 35 % et 40 % des réclamants. Une raison de cette large utilisation par les cadres pourrait être le fait qu'ils ne bénéficient pas de la protection accordée par les conventions collectives. Dans cette perspective, nous observons aussi que la majorité des plaintes origine du secteur tertiaire où la pénétration syndicale est beaucoup plus faible que dans les autres grands secteurs d'activité économique. Enfin, il est intéressant de noter que les plaintes proviennent de la petite comme de la grande entreprise. Une idée plus juste de la répartition de l'origine des plaintes selon la taille de l'entreprise serait cependant obtenue en comparant les données du tableau précédent à la répartition de l'ensemble de la main-d'oeuvre québécoise selon la taille des entreprises. Intuitivement, nous croyons que les plaintes proviennent davantage de la petite et de la moyenne entreprise que de la grande.

Le tableau précédent dénote aussi certaines différences entre les deux groupes de réclamants. Ainsi, la moyenne d'âge des répondants de l'enquête portant sur le désistement est légèrement inférieure à celle des répondants de l'enquête sur la réintégration. Il en est de même pour la moyenne des années de scolarité, du salaire annuel et de l'ancienneté dans l'entreprise. On note de plus davantage de femmes dans le premier groupe, moins de cadres, une moyenne plus élevée de personnes à charge et plus de salariés travaillant dans la très petite entreprise. Ces observations indiqueraient donc que la situation socio-économique des réclamants qui se sont désistés de leur plainte avant l'arbitrage est plus difficile, plus précaire, que celle des salariés qui ont bénéficié d'une ordonnance de réintégration. Est-ce que cette situation plus difficile incite les gens à abandonner leur plainte même dans les cas où ils auraient des chances de gagner ? Il est difficile de répondre à cette question. Par contre, pourquoi les gens moins fortunés auraient-ils des cas plus douteux qui provoqueraient plus de désistements ? L'étude empirique sur le désistement, dont les résultats sont résumés dans la prochaine sous-section, apporte un éclairage nouveau à ce problème. Grâce à cette démarche, nous connaissons maintenant les raisons qui conduisent les gens à retirer leur plainte avant l'étape de l'arbitrage.

3.5 Le désistement des salariés avant arbitrage

En 1983, la Direction du secrétariat et de la recherche de la Commission des normes du travail a entrepris une recherche dans le but d'identifier les raisons pour lesquelles plusieurs salariés retirent leur plainte avant de les porter à l'arbitrage. La recherche visait aussi à déterminer la proportion des salariés qui se désiste après avoir conclu une entente avec leur employeur et cherchait à explorer la nature des règlements intervenus. Nous ferons le résumé des principales données de cette enquête [35]. Ces données sont très importantes puisque, comme nous l'avons déjà indiqué, près de 60 % des plaintes déposées ne se rendent jamais à l'arbitrage.

La population retenue pour effectuer l'enquête est formée des 663 salariés qui avaient déposé une plainte en vertu de l'article 124 en 1982 et qui avaient retiré leur plainte la même année. Le questionnaire élaboré a été administré à 368 personnes, les autres ayant refusé de répondre (87 personnes) ou ayant été retirées de la population parce qu'elles étaient inadmissibles au recours ou ne comprenaient pas le français (153 personnes) [36]. Finalement, 328 questionnaires ont pu être analysés (40 ayant dû être rejetés pour manque de fiabilité). Le questionnaire avait été administré par téléphone par une firme spécialisée dans les sondages.

Les désistements se divisent en deux grandes catégories : ceux motivés par un règlement entre les deux parties et les autres. Regardons d'abord de plus près les règlements. Plus du tiers (36,9 %) des répondants à l'enquête ont reçu une offre de règlement de leur employeur. Deux variables influencent de façon statistiquement significative la possibilité d'obtention d'un règlement : le salaire et la nature de l'emploi occupé. Ainsi, les réclamants appartenant à la classe salariale la plus élevée (30 000 $ et plus) ont beaucoup plus de chances d'obtenir une proposition de règlement que les autres. Il en est de même des salariés occupant des pos-

35. Les données qui suivent sont tirées d'un document faisant part des résultats détaillés de l'étude : D. Amstrong, *Étude sur les salariés qui ont retiré leur plainte avant arbitrage*, Commission des normes du travail, décembre 1984, 92 pages.

36. Il est devenu nécessaire de retirer de l'enquête les personnes qui n'étaient pas admissibles parce que généralement elles avaient renoncé au recours très rapidement après le dépôt de la plainte et ne connaissaient donc que très peu les étapes du recours, ce qui rendait presqu'impossible la réponse aux différentes questions du questionnaire.

tes « d'administrateurs » et de « petits administrateurs ». Il est aussi important de mentionner que 70,8 % des répondants qui ont reçu une proposition de règlement de la part de leur employeur ont affirmé que l'intervention de l'inspecteur de la Commission les avait aidés à obtenir ce règlement.

Les règlements consistaient en une indemnité compensatoire ou en la réintégration. Les répondants (22,3 %) ayant reçu une compensation monétaire avaient obtenu en moyenne une indemnité équivalant à onze semaines de salaire. Seulement le quart d'entre eux a affirmé être satisfait d'un tel règlement alors qu'un autre tiers a mentionné avoir accepté l'offre pour éviter l'arbitrage. D'autre part, 16,8 % des répondants se sont vus offrir la réintégration dont la moitié avec changements dans les conditions de travail. Deux salariés ont d'ailleurs refusé d'accepter la proposition de réintégration, jugeant inacceptables les nouvelles conditions de travail offertes. Ici encore, certaines variables ont influencé la nature de l'offre de règlement. Selon l'auteur de l'étude, les salariés qui sont ouvriers spécialisés, qui gagnent entre $15 000 et $20 000 par année et qui travaillent dans une entreprise employant de 11 à 25 travailleurs ont plus de chances d'obtenir la réintégration comme mode de règlement que les autres catégories de salariés.

Un mot maintenant du respect et de l'efficacité de ces règlements. Du côté des ententes à caractère monétaire seulement, pas de problème. Tous les salariés concernés avaient reçu la totalité des sommes que prévoyait l'entente. Les choses sont plus difficiles à évaluer du côté de la réintégration. Notons d'abord que 16,4 % des salariés réintégrés ont mentionné le défaut de leur employeur de respecter les conditions de travail prévues à l'entente et beaucoup d'entre eux (43 %) interprétaient ce geste comme une incitation à la démission. D'autre part, au moment de l'enquête, soit au moins six mois après la date du règlement, 78,8 % des salariés réintégrés étaient toujours à l'emploi de l'employeur qui les avait congédiés. Ce taux apparaît relativement élevé. Ceux qui avaient quitté l'avaient fait en moyenne après trois mois. Enfin, 27,3 % de ceux qui n'étaient plus à l'emploi de cet employeur ont mentionné avoir quitté à cause du comportement de l'employeur et 45,5 % avaient été congédiés une seconde fois.

Tournons maintenant notre attention vers les désistements non provoqués par un règlement. En fait, le questionnaire demandait à tous les répondants (y compris ceux dont la plainte avait été réglée à l'amiable) d'identifier le ou les motifs de leur désistement. Voici le résultat obtenu :

TABLEAU V-37

Raisons du retrait de la plainte
(n = 314)

	%*
coût de l'arbitrage	46,2
proposition de règlement satisfaisante	18,8
tendance à ne pas porter ses problèmes devant la justice	16,6
insécurité face au résultat final	15,9
« cela ne valait pas la peine »	12,4
a tenu compte de l'avis émis par l'inspecteur	10,0
rapport de force jugé inégal	8,0
ne voulait pas être réintégré	7,6
délais jugés trop longs	3,2

* Les pourcentages ne sont pas cumulatifs, les répondants pouvant donner plus d'une raison.

Source : Commission des normes du travail, *Étude sur les salariés qui ont retiré leur plainte avant arbitrage*, tableau 23.

Les coûts impliqués par l'arbitrage ont été identifiés par plusieurs comme une raison de leur désistement. Ceci est cependant relatif. Le coût de l'arbitrage devient d'autant plus significatif que le salarié ne désire pas revenir à ce travail ou qu'il estime avoir peu de chances de gagner devant l'arbitre. Les chiffres du tableau V-37 indiquent qu'un certain nombre ne désirait pas vraiment aller à l'arbitrage [37]. D'autre part, 43,3 % des répondants considéraient leurs chances de prévaloir en arbitrage comme très bonnes ou excellentes alors que 18,6 % les considéraient comme mauvaises ou nulles et 16,5 % étaient sans opinion à cet effet. La question initiale demeure. Combien de salariés ayant une bonne cause se désistent avant l'arbitrage parce que les coûts impliqués sont trop élevés ? Il est impossible de répondre à cette question. Par contre, certains indices laissent croire que les salariés les moins fortunés seront plus enclins à se retirer. Rien de surprenant puisqu'un même coût leur est plus difficile à supporter alors que les mieux rémunérés seraient moins sensibles à ce facteur. Ceci est inquiétant. D'autre part, est-il possible de déterminer ce que les gens sont prêts à payer et aussi à subir pour réparer le tort qu'ils ont subi du fait de leur congédiement ? Ceci variera grandement d'un individu à l'autre que ce soit seulement parce que chacun valorise le travail et son emploi de façon différente. Intuiti-

37. L'étude révèle cependant que les coûts sont mentionnés comme motif de retrait par 54,4 % des salariés qui avaient pensé aller à l'arbitrage et seulement par 24,4 % de ceux qui n'avaient pas considéré cette possibilité.

vement cependant, il nous semble que le coût du recours devrait être maintenu au plus bas niveau possible. Autrement une justice de classe pourrait facilement s'instaurer dans un domaine particulièrement névralgique pour la plupart des membres de notre société.

3.6 La réintégration telle que vécue par les salariés-réclamants

Nous avons déjà indiqué que la décision de l'arbitre est favorable aux salariés dans environ la moitié des cas qui font l'objet d'une décision arbitrale. Les arbitres ordonnent tantôt la réintégration du salarié avec ou sans indemnité monétaire tantôt un simple montant forfaitaire sans retour au travail. Nous avons discuté brièvement plus haut de cette dernière catégorie de remède. Cette section présente un compte rendu d'une analyse de l'efficacité du premier type d'intervention : l'ordonnance de réintégration. Cette analyse repose sur les données d'une étude empirique menée par la Direction du secrétariat et de la recherche de la Commission des normes du travail en collaboration avec l'auteur de la présente section [38].

Dans le but d'évaluer l'efficacité de la réintégration prévue aux articles 124 et suivants, tous les salariés ayant bénéficié d'un ordre de retour au travail émis par un arbitre depuis l'entrée en vigueur des dispositions législatives jusqu'au 31 mai 1983 ont été contactés. Cinquante-cinq (55) répondants furent rencontrés individuellement en entrevue en février 1983, soit au moins trois mois après le dépôt de la sentence arbitrale ordonnant la réintégration. Le même questionnaire fut administré par téléphone à 17 autres salariés en septembre 1983, là encore trois mois au moins après le dépôt de l'ordonnance de retour au travail. Des 85 salariés formant la population étudiée, 72 répondirent au questionnaire, d'où un taux de réponse de près de 85 %.

L'efficacité de la réintégration constituait la variable dépendante. Elle fut mesurée sous trois angles différents. Premièrement, les employés congédiés sont-ils retournés au travail ? Deuxièmement, au moment de l'enquête, les employés qui avaient effectivement retrouvé leur travail étaient-ils toujours chez le même employeur ? Enfin, l'expérience vécue par le salarié lors de son retour au travail a aussi été scrutée. Dans le but d'expliquer le comportement de la variable dépendante, celle-ci fut mise en relation avec différentes variables indépendantes susceptibles d'affecter le succès de la réintégration. Ces variables indépendantes sont les suivantes :

1) la période de temps écoulée entre le congédiement et la décision finale de l'arbitre ;

2) le motif (disciplinaire ou non) du congédiement ;

3) l'ancienneté du salarié ;

4) la position hiérarchique (cadre ou non-cadre) du salarié dans l'entreprise ;

5) le nombre de salariés de l'entreprise ;

6) le salarié avait-il le même supérieur immédiat lors de son retour au travail ;

Malgré le fait que près de 80 % des répondants affirmèrent vouloir la réintégration lorsqu'ils portèrent plainte, seulement 39 salariés ou 54 % retrouvèrent leur emploi. Près de 45 % des décisions n'avaient pas encore été exécutées au moment de l'enquête. On a demandé à chaque salarié d'identifier le principal motif pour lequel il n'était pas retourné au travail. Ces données se retrouvent au tableau V-38.

TABLEAU V-38

Motifs de non-retour au travail
(n=33)

	N	%
Requête patronale en évocation	14	42,4
Refus de l'employeur	9	27,3
Ordre de réintégration non obligatoire	2	6,1
Entente avec l'employeur	2	6,1
Autre emploi	2	6,1
Crainte de représailles patronales	1	3,0
Poste aboli (faillite, licenciement)	1	3,0
Autre	2	6,1

Source : Commission des normes du travail, *L'efficacité de la réintégration ordonnée par l'arbitre*, tableau 13.

38. Ces données sont publiées et analysées dans D. Amstrong, *Recherche sur l'efficacité de la réintégration ordonnée par l'arbitre*, Commission des normes du travail, Québec, 1984, 68 pages, ainsi que dans : G. Trudeau, *Statutory Protection Against Unjust Dismissal for Unorganized Workers, op. cit. supra* note 19.

En regroupant les quatre premiers motifs énumérés à ce tableau, nous voyons qu'au-delà de 80 % des 33 répondants identifièrent un motif de non-retour au travail laissant entrevoir une certaine résistance patronale à les réintégrer. Regardons de plus près chacun des motifs.

Contester la validité d'une décision arbitrale en évocation devant la Cour supérieure est un droit fondamental reconnu par notre droit administratif. Même une clause privative ne peut l'écarter [39]. Cependant, l'exercice de ce recours judiciaire peut aussi mener le salarié à abandonner ses droits puisqu'il signifie pour lui des frais légaux plus élevés et une période de chômage plus longue. De plus, en ce faisant, l'employeur signifie au salarié son insatisfaction face à la perspective de le réintégrer. Il est dès lors facile d'imaginer à quel point les répondants affectés par le dépôt d'une requête en évocation furent choqués par l'exercice de ce droit par leur employeur. Ils ne comprenaient pas comment une décision finale et sans appel ait pu être rendue inopérante en la référant à un autre tribunal.

Il est difficile d'établir si l'utilisation de l'évocation par les employeurs est une tactique pour éviter la réintégration ou plutôt l'exercice en toute bonne foi des possibilités offertes par le droit de contester la validité d'une décision rendue par un tribunal administratif. À la fin de juillet 1984, l'issue des 14 cas impliqués était la suivante : dans huit dossiers, les parties avaient conclu une entente prévoyant une compensation monétaire sans réintégration alors que dans un autre cas le salarié retourna dans un emploi de niveau hiérarchique inférieur en vertu d'un règlement hors cours effectué 27 mois après son congédiement. Deux employeurs laissèrent tomber leur requête vu la faillite de leur entreprise et deux autres dossiers étaient toujours devant les tribunaux dont un en appel à la Cour suprême du Canada[40]. Enfin, une seule décision arbitrale fut déclarée invalide par la Cour supérieure (sans avoir été par après portée en appel)[41]. Quoiqu'il est encore difficile de porter un jugement définitif, il demeure que seulement un salarié sur les 14 cas d'évocation était retourné au travail à la fin juillet 1984 bien qu'une seule décision arbitrale avait été invalidée.

Dans neuf cas, l'employeur a simplement refusé d'exécuter l'ordonnance de réintégration émise par l'arbitre. Ceci est d'autant plus surprenant que la loi prévoit un mécanisme d'exécution des décisions arbitrales identique à celui prévu au **Code du travail**, mécanisme qui rend l'employeur récalcitrant susceptible d'être déclaré coupable d'outrage au tribunal[42]. Il ne faut cependant pas perdre de vue que l'individu se retrouve généralement tout fin seul après la décision arbitrale. Devant le refus patronal d'obtempérer, il lui faudra, seul, trouver le moyen de faire exécuter la sentence. Son réflexe normal sera de contacter de nouveau son avocat. Mais ceci signifie encore des délais, des procédures et surtout de l'argent. Pour un individu en chômage, sans ressource et souvent découragé, c'est une décision difficile à prendre. De plus, certains répondants n'ont finalement pas obtenu satisfaction malgré l'intervention de leur avocat. En effet, pour des raisons inconnues, quelques avocats n'ont pas utilisé la procédure d'exécution particulière prévue à la loi, omission qui a peut-être contribué à l'échec final du recours des réclamants impliqués. D'autre part, les deux répondants dont les avocats ont utilisé la procédure d'exécution spécifiée à la loi se sont déclarés satisfaits du règlement hors cours intervenu dans leur dossier même si l'entente ne prévoyait pas leur réintégration.

Six salariés parmi la population étudiée ont obtenu des ordres de réintégration non contraignants pour les employeurs visés. Deux de ceux-ci ne furent pas réintégrés parce que leur employeur préféra plutôt leur verser le montant d'argent prévu à la sentence arbitrale dans l'éventualité d'un non-retour au travail. Une autre répondante affirme ne pas être retournée au travail à cause de la requête en évocation déposée devant les tribunaux par son employeur. La réintégration d'un quatrième salarié fut compromise par la fermeture de l'usine de l'employeur alors qu'un autre employeur refusa d'exécuter et la réintégration et le paiement de l'indemnité monétaire. Seulement un des six répondants ayant obtenu une réintégration non contraignante pour

---

39. Voir à ce sujet l'arrêt *Crevier* c. *Le Procureur général de la province de Québec et al.*, (1981) 2 R.C.S. 220. La **Loi sur les normes du travail** du Québec contient une clause privative à l'article 127 qui renvoit à l'article 139 du **Code du travail** (L.R.Q. c. C-27).

40. La décision de la Cour suprême du Canada a été rendue depuis : *D. Blanchard* c. *Control Data Canada Ltd et al.*, Cour suprême du Canada, le 22 novembre 1984.

41. Ce cas (et les autres dans lesquels la décision arbitrale pourrait être rejetée pour excès de juridiction par les tribunaux en appel) doit être soustrait des données ayant servi à établir le taux de retour au travail. En effet, puisque l'arbitre a disposé de la plainte sans juridiction, le cas ne devrait pas apparaître dans la population étudiée. Le taux véritable de retour au travail serait donc de 54,9 %, c'est-à-dire 39 répondants sur 71. Une autre décision arbitrale fut aussi déclarée invalide par la Cour supérieure mais après la conclusion d'une entente entre les parties. Elle ne fut donc pas prise en considération dans le calcul du nouveau taux de retour au travail. Enfin, un salarié fut réintégré 27 mois après son congédiement, ce qui porterait le taux de retour au travail à 56,3 % (40/71). Il a cependant été décidé de ne pas tenir compte de cette donnée puisqu'elle est postérieure à l'enquête.

42. L'article 127 de la **Loi sur les normes du travail** réfère à l'article 101 du **Code du travail** qui renvoie lui-même à l'article 19.1 du même code.

l'employeur était dans les faits retourné au travail au moment de l'enquête.

Il est intéressant de noter que seulement deux salariés ont mentionné l'obtention d'un autre emploi comme principal motif de non-retour au travail. Ceci pourrait être un indice de la difficulté de se replacer après avoir subi un congédiement. Enfin, deux répondants ont référé à l'entente conclue avec leur employeur après l'émission de la décision arbitrale pour justifier leur non-retour au travail.

Voyons maintenant si le taux de réintégration fut affecté par les variables indépendantes précédemment mentionnées. Une faible relation (V de Cramer = 0.149) entre la variable dépendante, le taux de réintégration, et la longueur de temps nécessaire pour parvenir à la décision arbitrale a été observée. La période médiane calculée pour les 72 cas étudiés fut de sept mois. Il est cependant intéressant de noter que les répondants dont le cas fut décidé entre trois et quatre mois après le congédiement sont retournés au travail dans une plus grande proportion (66,7 %) que l'ensemble de la population étudiée (54,2 %). Cette observation n'est toutefois fondée que sur neuf cas. Mentionnons que quelques études empiriques portant sur la réintégration de salariés congédiés suggèrent qu'une très courte période de temps entre le congédiement et l'issue du litige peut grandement augmenter la probabilité de réintégration. Ceci ne fut malheureusement pas vérifié par l'étude puisqu'aucun dossier compris dans la population étudiée ne fut réglé à l'intérieur de trois mois.

Une très faible relation (V de Cramer = 0.107) fut observée entre le taux de réintégration et le motif de congédiement avancé par l'employeur en arbitrage. Il demeure cependant que les salariés congédiés pour un motif non-disciplinaire (tel son incapacité ou encore la mauvaise conjoncture économique dans laquelle évolue l'employeur, *etc.*) furent réintégrés dans une proportion plus faible (50 %) que ceux congédiés pour incompétence (66,7 %) ou pour raisons disciplinaires (57,1 %). Même si l'espace dont nous disposons ne permet pas d'expliquer ce résultat en détail, nous devons souligner que la plupart des cas inclus dans la catégorie « non-disciplinaire » sont des prétendus licenciements à caractère économique que l'arbitre a plutôt considérés comme des congédiements déguisés. Concrètement, ceci signifiait pour l'employeur la réintégration d'un salarié dont il avait voulu se débarrasser pour une raison secrète et inavouable, telle, peut-être, un conflit de personnalité. La présence d'un tel motif de congédiement rendrait la réintégration plus hasardeuse.

L'ancienneté des répondants ne semble pas avoir influencé leurs chances de retour au travail (V de Cramer : 0.08). N'oublions pas cependant que tous les salariés de la population avait nécessairement au moins cinq ans de service continu chez leur employeur.

Nous savons que les articles 124 et suivants de la **Loi sur les normes du travail** s'appliquent aussi aux cadres, ce qui n'est pas sans inquiéter certains employeurs. Le niveau de confiance dont jouit le cadre et la relation étroite qu'il entretient généralement avec l'employeur expliquent ce mécontentement patronal. Nous pourrions croire qu'à travers les données apparaît une certaine manifestation de ce mécontentement. En effet, 63 % des salariés non-cadres couverts par l'étude furent réintégrés alors que cette proportion descend à 43 % dans le cas des cadres.

Le salaire, une variable indépendante fortement reliée au niveau hiérarchique des salariés, semble avoir exercé une certaine influence sur le taux de réintégration (V de Cramer : 0.320). Ainsi, les répondants gagnant moins de $15 000 annuellement sont retournés au travail dans une proportion de plus de 80 % alors que ce pourcentage varie entre 40 % et 50 % dans les catégories de revenu plus élevé. Une partie de cet important fossé pourrait être expliquée par le fait que, présumément, très peu de cadres gagnaient moins de $15 000 annuellement alors qu'ils se partageaient plutôt également entre les autres catégories de revenu.

Il est aussi intéressant de noter que les raisons de non-retour au travail changent avec le revenu. Les réclamants à faible revenu ont plutôt référé au simple refus de l'employeur de les réintégrer alors que le recours en évocation a été invoqué plus souvent par les répondants des catégories de plus haut revenu.

La dernière variable indépendante testée est la taille de l'entreprise au moment du congédiement. D'aucuns seraient tentés de croire qu'un salarié a moins de chances de retourner travailler dans une petite entreprise que dans une grande. Cette hypothèse n'est pas vraiment confirmée par cette recherche sur la réintégration. On a d'abord observé un taux de réintégration beaucoup plus élevé (71,4 % en comparaison d'environ 40 %) dans la très grande entreprise (500 employés et plus). Deuxièmement, le taux de retour au travail n'est pas plus faible dans les très petites entreprises (25 salariés et moins) que chez les autres employeurs. Les très grandes entreprises seraient donc moins réticentes à réintégrer un salarié qui sera peut-être davantage noyé dans l'ensemble des opérations. D'autre part, la seconde observation semble plutôt contredire l'hypothèse ci-haut mentionnée concernant la petite entreprise.

En bref, malgré le fait que près de 80 % des répondants désiraient retrouver leur emploi en portant plainte, environ seulement 55 % furent effectivement réintégrés. Selon eux, les deux principales raisons de non retour au travail furent le recours en évocation de la sentence arbitrale et le refus patronal d'exécuter la décision. Plusieurs variables indépendantes furent testées mais seul le salaire a eu une forte influence sur le taux de réintégration. Nous pourrions cependant croire qu'un salarié aura plus de chances de retrouver son emploi si sa plainte est réglée dans les quatre mois du congédiement, s'il a été congédié pour incompétence, s'il était un non-cadre gagnant moins de $15 000 annuellement et que l'ordre de réintégration était adressé à une très grande entreprise.

Tournons maintenant notre attention vers les 39 salariés qui étaient retournés au travail au moment de l'enquête. Le questionnaire visait à mesurer l'expérience des répondants une fois réintégrés et à examiner s'ils conservaient par la suite leur emploi.

Les deux-tiers des répondants effectivement réintégrés retournèrent au même poste de travail. Les autres réintégrèrent des positions différentes. Cependant, retourner au même poste de travail ne signifie pas nécessairement que le contenu en demeure inchangé. En fait, environ la moitié des salariés réintégrés dans le même emploi ont noté un changement dans les tâches à accomplir. Certains de ces derniers mentionnèrent une augmentation de la difficulté du contenu de leur travail alors que d'autres se plaignirent que leur fonction avait été vidée de toute signification.

Des variations dans les conditions de travail ont aussi été souvent observées. Ainsi, certains salariés firent référence à des diminutions de salaire, des pertes de temps supplémentaire ou à la détérioration de leur horaire de travail. Plusieurs répondants vécurent des relations difficiles avec leur supérieur immédiat et même dans certains cas avec leurs compagnons de travail. Selon quelques-uns, l'employeur aurait ordonné la consigne du silence autour d'eux.

N'est-il pas significatif que deux-tiers (ou 26) des répondants effectivement réintégrés mentionnèrent qu'ils furent victimes de traitement injuste de la part de l'employeur lors de leur réintégration ? La nature, l'ampleur et la durée de ce mauvais traitement varient cependant énormément d'un cas à l'autre. Par exemple, quelques salariés sentirent peser sur eux une certaine réprobation de leur employeur qui disparut après quelques jours. D'autres répondants étaient toujours l'objet de harcèlement patronal au moment de l'enquête et ce, plusieurs mois après leur réintégration. Dans certains cas, le mauvais traitement fut si intense que le salarié préféra quitter son emploi. Plusieurs formes de traitement injuste furent mentionnées dont le changement unilatéral des conditions de travail, la surveillance excessive, le harcèlement généralisé ou encore la discrimination à l'endroit du répondant.

Une fois réintégré, le salarié conserve-t-il son emploi ? Au moment de l'enquête, 38,5 % (15 salariés) des répondants retournés au travail avaient quitté leur employeur. Neuf de ces quinze salariés (60 %) avaient démissionné mais tous ont affirmé l'avoir fait à la suite de pressions patronales. Deux d'entre eux seulement se sont vus offrir un montant d'argent pour quitter leur emploi. Quatre salariés furent licenciés à cause de l'abolition de leur poste ou de la fermeture de l'entreprise de leur employeur. Enfin, deux autres répondants furent congédiés une seconde fois. Un de ceux-ci porta plainte de nouveau en vertu des articles 124 et suivants et obtint cette fois une indemnité monétaire sans réintégration alors que l'autre contesta son congédiement sous l'article 122 de la **Loi sur les normes du travail**, disposition traitant du congédiement illégal. Le sort de cette plainte n'était pas encore connu au moment de l'étude.

La période de temps pendant laquelle ces 15 salariés ont conservé leur emploi constitue aussi un facteur important. En fait, environ 80 % de ceux-ci avaient quitté leur employeur à l'intérieur des quatre premiers mois suivant leur réintégration.

Le fait de conserver ou non son emploi une fois réintégré est un indice de l'efficacité de la réintégration, c'est-à-dire de la variable dépendante. L'influence de certaines variables indépendantes sur cette manifestation de la variable dépendante a donc été testée. Il suffit ici de mentionner qu'aucune relation significative ne fut observée entre le maintien du salarié dans son emploi et son niveau hiérarchique, son ancienneté, la taille de l'entreprise et le fait de retourner travailler pour le même supérieur immédiat. D'autre part, un salarié qui est réintégré dans une petite unité de travail et qui entretient des bonnes relations avec ses compagnons de travail aurait plus de chances de conserver son emploi.

Finalement, en dépit du fait que beaucoup de répondants obtinrent un résultat malheureux de la réintégration prévue aux articles 124 et suivants, d'autres furent mieux servis. Une deuxième entrevue fut réalisée avec certains salariés faisant partie du groupe ayant été rencontré une première fois en février 1983. À ce moment 17 des 55 répondants étaient toujours au travail chez l'employeur qui les avait réintégrés. En octobre 1983, ces 17 salariés furent contactés de nouveau pour savoir s'ils avaient gardé leur emploi. À ce moment, c'est-à-

dire au moins onze mois après leur réintégration, seulement trois salariés avaient perdu leur travail alors que les quatorze autres le conservaient toujours. De plus, les trois salariés malchanceux avaient tous été licenciés pour des motifs économiques dont ils ne mettaient pas en doute la véracité. C'est donc dire que la réintégration s'avéra durable dans certains cas.

3.7 Les délais et les coûts

Nous avons beaucoup insisté sur l'efficacité de la réintégration en tant que remède prévu par les articles 124 *et seq.* au congédiement fait sans cause juste et suffisante. Cela se justifie par le caractère nouveau et quelque peu audacieux de ce remède par rapport à la compensation monétaire, seul remède actuellement disponible en droit civil. Le recours statutaire devrait aussi se distinguer de l'action de droit civil par des coûts peu élevés et sa rapidité. Ce sont en effet deux conditions nécessaires à son accessibilité et à son efficacité en général. Les deux études empiriques discutées précédemment dans ce texte fournissent certains éléments d'information au sujet de ces deux facteurs.

3.7.1 Les délais

L'étude sur dossier des 663 retraits de plainte avant arbitrage survenus en 1982 permet d'établir un délai moyen de 43 jours entre le dépôt de la plainte et le désistement du salarié. En fait, dans près de la moitié de ces cas (46,5 %), ce délai fut de moins de 30 jours. Les données obtenues indiquent aussi que l'intervention de l'inspecteur de la Commission produit souvent un effet rapide. Ainsi, dans plus de 10 % des dossiers, le salarié a pris la décision de se désister le jour même du début de la médiation. De plus, 54,5 % des plaintes ont connu leur dénouement moins de onze jours après le début de la médiation.

Dans les 72 dossiers qui ont été analysés dans le cadre de l'étude sur la réintégration, la décision arbitrale est intervenue à l'intérieur d'une période médiane de 243 jours à partir du congédiement. En fait, 83,3 % de ces cas furent décidés à l'intérieur d'une année. De façon plus détaillée, il s'est écoulé une période médiane de 78 jours entre le dépôt de la plainte et la nomination de l'arbitre. La médiation de l'inspecteur s'est effectuée à l'intérieur de cette période. D'autre part, on a observé une période médiane de 98 jours entre la nomination de l'arbitre et le moment où il a rendu sa décision. Malgré l'article 130 de la loi qui exige que l'arbitre rende sa décision à l'intérieur d'un délai de 90 jours suivant sa nomination, seulement 52,8 % des arbitres dans les 72 cas étudiés l'avaient effectivement fait. Il est à noter cependant que ce même arbitre peut obtenir une prolongation par accord des parties. D'ailleurs, des données récentes de la Commission des normes du travail démontrent des délais passablement longs au niveau de cette étape. Ainsi, parmi les 717 décisions finales rendues entre 1980 et le 31 avril 1984 pour lesquelles l'information était disponible, les délais entre la nomination de l'arbitre et la décision finale se répartissaient comme suit :

TABLEAU V-39

Délai entre la date de nomination de l'arbitre et la date de la décision finale

	N	%
moins de 3 mois	226	31,5
3 à 6 mois	263	36,6
6 à 9 mois	123	17,1
9 mois et plus	105	14,6

Source : Commission des normes du travail, Direction du secrétariat et de la recherche.

Ces délais sont tout de même beaucoup plus courts que ceux observés dans les actions de droit commun où un délai de deux ou trois ans est commun. En fait, il semble bien que le temps nécessaire à un arbitrage sous l'article 124 est à peu près semblable à celui observé dans les arbitrages de griefs en vertu d'une convention collective. Même si objectivement cette période peut paraître trop longue, surtout pour les salariés-réclamants sans emploi, il serait certainement difficile de la diminuer de façon significative tout en maintenant la même procédure. Il sera toujours difficile de trouver rapidement un moment disponible pour procéder à l'audition à laquelle un arbitre, deux avocats et souvent plusieurs témoins doivent être présents simultanément.

3.7.2 Les coûts

C'est l'étude sur la réintégration de 72 salariés qui permet d'obtenir une certaine idée des coûts qu'un réclamant doit encourir pour obtenir une décision arbitrale finale concernant son congédiement. En vertu de l'article 135 de la loi, les frais et la rémunération de l'arbitre sont payables à parts égales par les deux parties. Les répondants à l'enquête avaient payé une moyenne de $725 à leur arbitre. Les comptes des arbitres reçus par les salariés variaient en fait de $100 à $3 120.

La représentation par un avocat ou un autre professionnel devant l'arbitre constitue l'autre coût important rencontré par les réclamants. Dans l'enquête ci-haut

mentionnée, 94,4 % des répondants étaient représentés par quelqu'un devant l'arbitre. Près de 30 % de ces derniers (19 salariés) bénéficiaient de l'aide juridique. Les 42 répondants qui avaient finalement payé pour les services de leur avocat avaient en moyenne déboursé $2 061 soit un montant variant de $200 à $12 200. C'est donc la représentation par avocat qui engendre la plus grande partie des coûts auxquels fait face le salarié qui conteste son congédiement en vertu de l'article 124 de la **Loi sur les normes du travail**.

3.8 Conclusion

Le caractère sommaire et nécessairement incomplet de l'analyse faite dans cette section du recours prévu aux articles 124 *et seq.* ne nous permet pas de faire des recommandations complètes pour améliorer le mécanisme. Par exemple, la question du cumul des recours et des problèmes pratiques qu'il engendre n'a pas été abordée. Or, nous croyons que toute réforme en profondeur du recours étudié ici devrait aussi s'adresser à l'ensemble des recours présentement offerts par le droit statutaire québécois contre les différents types de congédiement. La même chose est vraie des conditions d'admissibilité au recours.

Les données présentées ci-haut nous tracent le portrait d'un recours largement utilisé, présentant des caractéristiques intéressantes mais dont plusieurs demeurent perfectibles. Ainsi, il semble bien que, même dans sa forme actuelle, le mécanisme est ouvert à toutes les catégories de salariés. Par contre il engendre des coûts qui peuvent constituer un frein puissant à son accessibilité et à son efficacité en général, surtout à l'endroit des salariés les plus démunis sur le plan monétaire. Nous nous contenterons dans cette conclusion de discuter de cette question des coûts et aussi de l'efficacité des remèdes disponibles, deux points particulièrement délicats et liés entre eux.

Les coûts, nous l'avons vu, jouent un rôle important dans la décision du salarié de porter sa plainte en arbitrage. Bien sûr, les coûts n'existent pas seuls dans l'absolu mais sont comparés par le salarié à ses attentes à l'endroit de l'arbitrage et de ce qu'il peut en obtenir. C'est après cette pondération des avantages et inconvénients qu'il prendra sa décision de continuer ou pas. Dans cette perspective, aussi bien les coûts que l'efficacité des remèdes proposés doivent être considérés car les deux sont des éléments de la même décision. Ainsi, le réclamant sera prêt à assumer des coûts plus élevés si le remède promis est efficace et vice-versa. Or les présentes données nous exposent un recours actuellement plutôt coûteux et offrant des remèdes d'une efficacité toute relative.

Il nous semble que les coûts de l'arbitre ne devraient pas être à la charge des parties. Cette pratique provient de la convention collective à l'intérieur de laquelle les parties décident entre elles de la répartition des frais d'arbitrage. Les parties choisissent généralement leur tribunal d'arbitrage et lui imposent les règles (encadrées par le **Code du travail**) qu'elles auront elles-mêmes définies. La situation n'est pas la même sous la **Loi sur les normes du travail**. Il s'agit d'un tribunal quasi-judiciaire sur lequel les parties n'exerçent aucun contrôle et qui détient ses pouvoirs de la loi seule. L'accès à ce tribunal est ouvert à tout salarié qui répond aux conditions d'admissibilité définies dans la loi. Point n'est besoin de faire partie d'une unité d'accréditation. Rien en fait ne différencie ce tribunal de tous les autres tribunaux judiciaires ou quasi-judiciaires si ce n'est que l'arbitre est nommé pour chaque litige à partir d'une liste préconstituée. Dès lors, pourquoi exiger que les coûts de ce tribunal soient supportés par les parties qui se présentent devant lui ? À notre connaissance, cette pratique de faire payer les parties pour le tribunal qui décide de leur cas n'existe pas dans les autres domaines du droit québécois. Ironiquement, elle est imposée dans le domaine du travail – et touche par surcroît la question névralgique de la sécurité d'emploi – où une des deux parties, le salarié congédié, se retrouve souvent dans une situation financière précaire. En éliminant ces frais, on ferait disparaître un frein qui apparaît tout à fait inutile et même néfaste à l'accessibilité au recours.

Les coûts les plus importants qu'encourent les plaignants sont les frais de représentation par avocat. Ces frais présentent cependant une situation bien différente de celle des frais de l'arbitre. Dans notre société, l'individu voulant faire valoir ses droits devant les tribunaux doit se faire représenter par avocat à moins d'agir seul. Et pour ce faire, il doit assumer les frais inhérents à une telle représentation. Ceci est tellement vrai et fondamental que le législateur québécois a mis des services gratuits d'avocat à la disposition des plus démunis en établissant le système de l'aide juridique. Nous croyons que les problèmes face au recours de l'article 124, engendrés par les frais d'avocats énormes encourus par les réclamants, doivent être résolus par l'entremise des critères d'admissibilité à l'aide juridique. Nous voyons en effet difficilement justifiable un système de représentation par avocat à l'endroit des cas de congédiement sans juste cause différent de celui existant dans tous les autres domaines du droit québécois.

Les données disponibles sur la réintégration et sur les compensations monétaires issues des décisions arbitra-

les nous illustrent des remèdes passablement inefficaces. Replacer le salarié dans la situation où il était avant son congédiement apparaît en théorie le remède le plus efficace. La réalité est tout autre. Malgré quelques cas heureux, l'étude décrite précédemment peint un tableau plutôt noir de la réintégration. À la lumière de ces données, la réintégration doit-elle demeurer le remède premier d'un recours statutaire à l'encontre d'un congédiement injuste ? Certainement pas. La question est plutôt de savoir s'il est souhaitable de la maintenir dans certains cas.

Avant d'abolir complètement la possibilité d'ordonner la réintégration du salarié congédié, il faut considérer les autres remèdes disponibles. En fait, tous les autres remèdes sont d'ordre monétaire. Or, aucun de ces remèdes à caractère financier n'est pleinement satisfaisant. Il y a d'abord le remède purement compensatoire. Si le but de celui-ci est de compenser pleinement le salarié pour les dommages imputables à un congédiement injuste, comment y arriver ? Comment déterminer sous forme monétaire tous les préjudices subis par le salarié ? Le droit civil utilise la notion de préavis et l'équivalent en salaire de la durée du préavis en cas de brusque rupture du contrat individuel de travail. Cette solution est inadéquate. Elle ne tient pas compte du salarié qui serait incapable de se retrouver un emploi au-delà de l'expiration de la durée du préavis. Elle ne tient davantage compte de tous les avantages marginaux que le salarié avait accumulés avec le temps dans son ancien emploi et qu'il n'a pas conservés en acceptant un nouveau travail. D'autre part, l'employeur qui congédie sans cause un salarié qui se trouve un autre emploi équivalent une semaine après son renvoi s'en tire à fort bon compte : il n'aura qu'une semaine de salaire à verser en guise de compensation. Si on tente de compenser pleinement le salarié sans se limiter à la durée du préavis non reçu, la situation n'est pas meilleure. Il faudra tenir compte de plusieurs facteurs. Ainsi, la compensation exigée de l'employeur fautif devra inclure le salaire perdu entre le congédiement et la découverte d'un nouvel emploi, la différence entre le salaire gagné avant le congédiement et celui que le salarié gagnera à son nouveau travail et ce, jusqu'à l'âge anticipé de sa retraite. Cette dernière opération devra tenir compte des augmentations salariales et des promotions anticipées dans l'un et l'autre des deux emplois. À cela devra s'ajouter, le cas échéant, l'équivalent monétaire de la perte subie par le salarié au chapitre des avantages sociaux. Enfin, il faudra aussi inclure dans la facture totale un montant répondant aux préjudices moraux subis par le salarié[43].

L'autre type de dommages pourrait être de type punitif. Le but poursuivi alors n'est pas tant de compenser le salarié mais plutôt de punir l'employeur et ainsi décourager le recours au congédiement injuste. Cette possibilité a l'avantage d'infliger une sanction monétaire indépendamment du fait que le salarié se replace rapidement ou pas après le congédiement. Par contre, ce type de dommages peut dans certains cas devenir une source d'enrichissement pour le salarié si celui-ci réussit à réduire au minimum les pertes subies à la suite de son renvoi. Ceci est contraire aux principes profondément ancrés dans notre droit civil.

Compte tenu des lacunes inhérentes à toute forme de compensation monétaire et aussi compte tenu du fait que la réintégration a fort bien réussi dans certains cas, nous hésitons grandement à l'abolir complètement comme remède disponible dans le cadre d'un recours statutaire à l'encontre du congédiement sans cause. Nous recommanderions plutôt de la maintenir, mais comme une possibilité parmi d'autres. En effet, nous croyons que dans certains cas rien ne pourrait remplacer la réintégration. Par exemple, les résultats de l'enquête présentés précédemment indiquent que la réintégration a plus de chances de succès lorsqu'appliquée à des salariés au bas de l'échelle salariale et sans responsabilité hiérarchique. C'est peut-être cette catégorie de salariés qui mérite le plus d'être protégée contre le congédiement injuste car leur position est souvent précaire sur le marché du travail. Les professionnels et les cadres (au moins ceux de niveau supérieur) pourront peut-être se replacer plus facilement et plus rapidement et dès lors seraient suffisamment compensés par une simple indemnité monétaire. De plus, la perspective d'une ordonnance de réintégration émise par l'arbitre peut contribuer à décourager l'utilisation du congédiement injuste ou à tout le moins conférer au salarié congédié un certain pouvoir de négociation et ainsi favoriser l'atteinte d'un règlement hors cours après le congédiement.

C'est à l'arbitre que doit revenir la discrétion de choisir le remède le plus adéquat compte tenu des circonstances. Certains indices tels la situation des parties, les désirs qu'elles ont exprimés, leur attitude à l'audition, le poste du salarié, la nature de l'entreprise, la faute reprochée, *etc.*, devraient guider l'arbitre dans l'élaboration du remède approprié. De plus, celui-ci devrait être très

---

43. Les arbitres agissant en vertu des articles 124 *et seq.* de la **Loi sur les normes du travail** du Québec n'ont pas agi de cette façon jusqu'à maintenant. Ils sont demeurés beaucoup plus vagues au sujet des facteurs utilisés pour déterminer les compensations monétaires ordonnées en l'absence de réintégration. Du côté fédéral, un arbitre a utilisé très explicitement ce principe. La décision est un très bon exemple de la complexité qu'implique un tel mode de détermination des dommages. Voir : *G. Willberg* v. *Jo-Ann Trucking Ltd.*, décision rendue en vertu de l'article 61.5 de la Partie III du **Code canadien du travail**, le 10 novembre 1982, G. England, arbitre.

réticent à ordonner la réintégration d'un cadre supérieur ou intermédiaire et même d'un professionnel. Cette possibilité devrait peut-être être complètement abolie. Ceci diminuerait la résistance patronale à l'endroit du recours et contribuerait d'autant à l'efficacité de la réintégration lorsqu'ordonnée.

Dans les cas où la réintégration ne serait pas ordonnée, nous proposons un remède monétaire à double nature. D'abord, une portion de l'indemnité serait fixe et versée au salarié quelle que soit la perte réelle encourue. Cette fraction de l'indemnité aurait un caractère punitif et viserait donc autant à punir l'employeur et à décourager telle forme de pratique qu'à profiter au salarié. Un montant équivalent à cinq ou six mois de salaire pourrait être ordonné à ce titre. L'arbitre pourrait cependant le diminuer dans les cas où une sanction disciplinaire moindre serait substituée au congédiement. L'autre partie de l'indemnité serait purement compensatoire et établie en calculant aussi précisément que possible les pertes réelles subies par le salarié. Un plafond supérieur devrait cependant être déterminé, peut-être l'équivalent de 12 ou 18 mois de salaire.

Enfin, nous croyons que la Commission des normes du travail devrait superviser l'exécution des décisions arbitrales. Une procédure de « follow-up » devrait être établie autant pour les cas de réintégration que de simple compensation monétaire. De plus, dans les cas d'inexécution de l'ordonnance, il reviendrait à la Commission de recourir à la procédure d'exécution forcée. Ceci éviterait le recours par des employeurs à des tactiques dilatoires dans le but d'épuiser ou de décourager le réclamant et contribuerait à améliorer les remèdes ordonnés à la suite d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante.

4. Conclusions sur l'application de la Loi sur les normes du travail

Tout au long de ce chapitre nous avons tenté de faire un bilan de l'application de la **Loi sur les normes du travail**. À plusieurs égards, il reste incomplet dans la mesure où nous ne disposions pas des informations nécessaires. C'est là une lacune sérieuse que nous avons soulignée à plusieurs reprises.

Nous avons fait l'examen des données sur les plaintes, sur les caractéristiques des plaignants, sur les résultats des recours exercés et l'exécution des décisions rendues. Pour incomplète qu'elle soit sur plusieurs aspects, cette analyse a tout de même permis d'identifier un certain nombre de problèmes dans l'application de la loi. Sans revenir sur chacune des sections précédentes, il y a lieu ici de souligner certains constats importants pour améliorer l'efficacité des recours et assurer l'application de la loi.

Nous avons aussi été naturellement amenés à réfléchir sur le rôle conféré par la loi à l'organisme principalement chargé de son application. De nombreux mémoires en ont fait état et plusieurs recommandations proposées à la Commission consultative sur le travail concernent le rôle de la Commission des normes du travail. À la lumière de l'analyse qui précède, il nous apparaît utile de commenter brièvement cette dimension de l'application de la loi.

Dans un premier temps, nous reprendrons ainsi les principales constatations qui se dégagent de l'examen de l'application des différents recours prévus par la **Loi sur les normes du travail**. Dans un deuxième temps, nous considérerons plus spécifiquement le rôle de la Commission des normes du travail.

4.1 Quelques constatations concernant l'application de la Loi sur les normes du travail

Les principaux constats dont nous ferons état ici portent essentiellement sur les conditions d'exercice des recours. Auparavant toutefois un commentaire plus général s'impose quant à l'absence d'informations sur la clientèle visée par la loi. Nous entendons ici par clientèle non seulement ceux et celles qui ont exercé l'un ou l'autre des recours, mais l'ensemble des travailleurs et travailleuses dont les conditions de travail sont principalement déterminées par les normes minimales du travail. On peut parvenir à en dégager une image partielle à partir des informations actuellement disponibles. Mais on reste dans l'impossibilité d'évaluer l'impact et l'application réels de cette loi sans une connaissance plus précise de la clientèle au sens où nous l'entendons. En conséquence, c'est davantage une analyse de l'efficacité des recours que nous avons menée ; cette analyse se réduit quelquefois à la simple évaluation de l'efficacité de l'ordonnance rendue.

Les études de la Commission des normes du travail sont bien sûr utiles, mais elles sont limitées aux seules plaintes acceptées. Elles ne permettent donc pas de mesurer tous les aspects reliées à l'efficacité et à l'utilisation de la loi. Cette loi est d'ordre public ; elle est la seule garantie de la détermination de conditions minimales de travail pour la grande majorité des travailleurs et particulièrement des travailleurs non syndiqués ; elle joue un rôle de charnière entre le droit des rapports de travail et les législations sociales. Il est d'autant plus important qu'on puisse en analyser et en connaître l'impact.

Il est urgent que des études soient faites dans le but de fournir une meilleure connaissance des salariés visés par la loi, de leurs conditions de travail, des caractéristiques de leur revenu, de leur statut d'emploi. De même, on doit poursuivre les études sur les recours, notamment les poursuites civiles et le recours à l'encontre d'un congédiement illégal.

Concernant l'analyse des recours effectuée dans le cadre de cette recherche, la première constatation porte sur les résultats auxquels ils ont donné lieu. Certains problèmes se posent et demandent des corrections.

L'étude des plaintes relatives aux infractions aux normes du travail révèle l'ampleur des cas non réglés à la fin de l'enquête des inspecteurs. La loi contient déjà, nous l'avons signalé, les dispositions permettant de résoudre en grande partie ce problème. Reste à les mettre en vigueur ; d'autant plus que la Commission des normes du travail dispose déjà des capacités financières pour rencontrer les coûts de la mise en oeuvre des articles 112 et 136 de la loi.

L'exécution des ordonnances émises par le commissaire du travail (art.122) ou l'arbitre (art.124) est aussi loin d'être parfaite et c'est là un euphémisme ! Tant en ce qui a trait à la réintégration elle-même qu'en ce qui concerne l'indemnisation et les conditions de la réintégration, de sérieux problèmes se posent, ce qui peut mettre en cause l'efficacité même des recours concernés. Le non-respect des ordonnances de réintégration n'est pas un phénomène marginal ; il est courant. Des correctifs s'imposent là encore si on ne veut pas laisser se développer une tendance à la désobéissance à la loi.

Une deuxième constatation nécessaire concerne les délais : ils sont souvent trop longs et peuvent constituer une véritable désincitation à l'exercice des recours, surtout lorsque le salarié ne bénéficie d'aucun support. Pour les infractions aux normes, le paiement des sommes dues au salarié par la Commission des normes du travail pourrait résoudre en partie ce problème. Dans le cas des deux recours à l'encontre d'un congédiement, la question est plus complexe, il faut en convenir. Si le commissaire du travail et l'arbitre disposaient d'un pouvoir de réintégration provisoire, une certaine partie du problème pourrait être résolue. Ce n'est toutefois pas suffisant. C'est sans doute plus par des mesures visant à désinciter l'employeur à recourir aux congédiements et aux autres sanctions illégales qu'une solution plus adéquate pourrait être trouvée.

Ces mesures de réparation font l'objet de notre troisième constat. Le revenu d'emploi est d'une grande importance dans notre société et, pour la plupart des gens, constitue la seule source de revenus. Compte tenu des conséquences de la perte d'un emploi, peut-on accepter que la seule indemnisation soit considérée comme réparation satisfaisante dans le cas d'une ordonnance de réintégration ? À plus forte raison peut-on accepter la seule indemnisation partielle ? On a pourtant vu que c'est bien souvent le seul résultat obtenu.

D'autre part, l'ordonnance de réintégration n'est pas respectée dans plus de la moitié des cas. C'est là un problème qui demanderait une analyse beaucoup plus approfondie. Mais dès maintenant des dispositions devraient être prévues pour que les mesures de réparation constituent une véritable réparation et que, là encore, elles aient un véritable effet de désincitation chez l'employeur. C'est le travailleur qui doit prendre les mesures nécessaires pour faire exécuter l'ordonnance lorsqu'elle n'est pas respectée, ce qui entraîne d'autres délais et d'autres coûts. C'est pour lui, alors, que se produit une désincitation à l'exercice du recours.

Quatrième constat, il faut rappeler l'importance des coûts entraînés par l'exercice des recours. Ils sont élevés et, en conséquence, ils risquent encore de désinciter de nombreux salariés à exercer le recours et de porter atteinte à la protection de leurs droits. D. Armstrong rapporte, dans l'enquête sur l'efficacité de la réintégration ordonnée par l'arbitre[44], que 65 % des répondants ont assumé une perte financière dans l'exercice de leur recours ; c'est-à-dire que les coûts que ceux-ci ont entraînés sont supérieurs aux montants reçus de l'employeur à la suite de l'exécution de l'ordonnance. Nous n'avons pas de données dans le cas des ordonnances émises par le commissaire du travail, mais on peut présumer que des résultats du même ordre peuvent se produire.

Il nous semble que la Commission des normes du travail devrait assumer ces coûts, quitte à prendre les mesures nécessaires pour éviter les abus. On pourrait aussi envisager de soumettre à plus forte contribution les employeurs fautifs.

Enfin, un dernier constat porte sur le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante. Type de recours emprunté aux droits et institutions propres aux rapports collectifs de travail, il participe à l'évolution vers l'autonomisation des rapports de travail et à leur libération des règles du droit civil. Ce recours a été jugé nécessaire pour assurer la sanction d'un nouveau droit, celui d'être protégé contre un congédiement abusif. On l'a toutefois limité en l'assortissant de

---

44. Voir note 3, p. 19 et ss.

plusieurs conditions dont la rupture du lien d'emploi et la nécessité d'avoir cinq ans de service continu.

Nous avons déjà identifié toutes les lois qui instituent un recours contre un congédiement illégal et qui l'ouvrent aussi aux mesures disciplinaires de suspension et de déplacement, certaines poussant même plus loin et mentionnant expressément les modifications « moins avantageuses » des autres conditions de travail, comme il est stipulé dans la **Loi sur les élections dans certaines municipalités** (art.21.5). Bien sûr on peut comprendre que le législateur a voulu se montrer prudent avec cette innovation signifiant une nouvelle incursion dans les rapports individuels de travail et dans un terrain qui restait régi par le droit civil. Bien sûr encore le législateur veut s'en tenir à des normes minimales et entend privilégier les rapports contractuels, privés ou collectifs. Il nous semble toutefois que le souci de conserver un caractère minimal à l'article 124 et plus généralement à la **Loi sur les normes du travail** ne serait pas à ce point perturbé si on harmonisait sa couverture à un régime plus général et uniforme en matière de mesures illégales ou injustes. Si la suspension et la rétrogradation méritent d'être objet de recours en regard de décisions arbitraires ou discriminatoires fondées sur la langue, il nous paraît tout aussi justifié qu'elles le soient en matière de décisions tout aussi injustes, basées sur l'arbitraire et manifestement sans cause juste et suffisante.

Quant à la condition du cinq ans de service continu, nous avons vu précédemment que la tendance dans l'organisation du travail et la structure du marché de l'emploi ne va pas dans un sens qui favorise généralement une telle durée d'emploi. Plus de la moitié de la population active en emploi ne remplit pas cette condition. Malgré les difficultés mentionnées dans l'exécution des ordonnances, il nous semble que la période de service continu exigée par la loi est beaucoup trop longue et ne correspond pas à l'évolution des conditions d'emploi. Elle devrait donc être sensiblement réduite.

4.2 Le rôle de la Commission des normes du travail

Il n'était pas dans notre projet d'analyser ou d'évaluer le fonctionnement de la Commission des normes du travail. Nous n'en avions ni le temps ni les moyens et de toute façon une telle question ne relevait pas de notre compétence. Ce qui suit ne peut ni ne veut être une critique du travail de la Commission. C'est plutôt sur le *rôle* conféré par la loi à la Commission que portent nos propos et ce, à la lumière des questions et problèmes soulevés par l'application de la loi.

L'article 5 de la **Loi sur les normes du travail** donne comme fonction générale à la Commission la surveillance de la mise en oeuvre et de l'application des normes du travail. Plus particulièrement, elle doit :

« 1) informer et renseigner la population en ce qui a trait aux normes du travail ;
2) surveiller l'application des normes du travail et, s'il y a lieu, transmettre ses recommandations au ministre ;
3) recevoir les plaintes des salariés et les indemniser dans la mesure prévue par la présente loi et les règlements ;
4) dédommager les salariés à la suite de la faillite d'un employeur conformément à la présente loi et aux règlements. » (Ce dernier alinéa n'est toutefois pas en vigueur)

Il est intéressant de comparer ces dispositions avec celles qui définissent les fonctions des autres commissions instituées par les deux autres législations principales édictant des normes du travail : la Commission de la santé et de la sécurité du travail et la Commission des droits de la personne.

La **Loi sur la santé et la sécurité du travail** précise beaucoup plus les fonctions de la Commission qu'elle institue à tel point que nous ne pouvons toutes les énumérer. Soulignons toutefois ici que les textes apportent une insistance et une dimension beaucoup plus élaborée quant à la promotion des conditions de santé et sécurité (notamment à l'article 67, aux paragraphes 2, 3, 5, 12 et 15), à la participation des travailleurs et des employeurs à l'établissement de priorités, à la prévention, etc. Cette Commission a pour fonction générale de « proposer et mettre en oeuvre des politiques relatives à la santé et la sécurité des travailleurs de façon à assurer une meilleure qualité des milieux de travail » (art.166). Son devoir d'information y est aussi spécifié de manière plus large. Les pouvoirs et fonctions de la C.S.S.T. vont bien au-delà de ces éléments ; ceux-ci suffisent toutefois à illustrer l'emphase plus prononcée donnée par le législateur à ces différentes fonctions.

Plus intéressante encore apparaît la comparaison des fonctions de la Commission des normes du travail avec les fonctions et pouvoirs de la Commission des droits de la personne. L'article 66 impose comme *devoir* à cette dernière de « promouvoir, par toutes mesures appropriées, les principes contenus dans la présente Charte... » L'article 67 précise ce devoir général.

De plus, la C.D.P. est investie de devoirs et pouvoirs portant évidemment sur des objets différents, mais qui comportent certaines analogies – ou plutôt des analogies certaines – avec ceux de la C.N.T. : recevoir les

plaintes et faire enquête, informer la population, etc. Les pouvoirs de la C.D.P. sont plus explicites toutefois en ce qui concerne son rôle de médiation. Les deux organismes ont le pouvoir de s'adresser au tribunal en lieu et place des plaignants lorsque la personne en défaut n'exécute pas la recommandation de la C.D.P. ou ne paie pas les montants de la réclamation qui lui est adressée par la C.N.T.

En fait, deux observations s'imposent pour notre propos. Premièrement, tant la C.S.S.T. que la C.D.P. se voient définie de façon plus élaborée leur fonction d'éducation et de promotion que ce n'est le cas pour la C.N.T. Dans le cas de la C.D.P. on utilise le terme *devoir* qui apparaît plus fort et explicite que la formulation neutre de la **Loi sur les normes du travail**.

Deuxièmement, l'article 70 de la Charte prévoit qu'un organisme voué à la défense des droits et libertés de la personne ou au bien-être d'un groupe de personnes puisse faire une demande d'enquête à la Commission au nom d'autrui. Une telle disposition n'existe pas dans la **Loi sur les normes du travail**. La **Loi sur la santé et la sécurité du travail** ne prévoit pas non plus une telle possibilité mais elle instaure par ailleurs des mécanismes (comités paritaires de santé et sécurité, représentants à la prévention, associations sectorielles) qui assument en partie les mêmes préoccupations selon toutefois des modalités, une dynamique et une perspective fort différentes.

L'intérêt de cette comparaison est de mettre en lumière le caractère plutôt imprécis des dispositions de la loi sur la nature des fonctions et le rôle de la C.N.T. Plusieurs mémoires de groupes socio-économiques et de groupes syndicaux ont soulevé la question et plusieurs souhaiteraient voir un rôle plus affirmé de promotion des normes, de surveillance de leur application et de défense des salariés. À l'inverse, d'autres préféreraient plutôt voir la Commission s'en tenir à un rôle de médiation et de collaboration à caractère plus neutre.

Il nous semble qu'il faut considérer la dynamique particulière qui anime une législation comme celle de la **Loi sur les normes du travail**. Il arrive très souvent que cette loi place une personne seule – souvent mal informée, inquiète, sans généralement beaucoup de ressources financières – devant la Commission, contre son employeur. Il y a une situation de domination-dépendance qui risque de se développer et il est évident que la Commission a une influence certaine sur l'attitude du plaignant vis-à-vis l'exercice du recours et qu'elle joue un rôle déterminant dans l'application de la loi. Selon que la Commission favorise un rôle de promotion et de défense des droits – à l'instar de la C.D.P. – ou au contraire s'en tienne à la neutralité de la médiation, son intervention pourra produire des effets fort différents et une dynamique fort différente. Vu le rôle qu'elle détient, la Commission est en position privilégiée pour initier des interventions significatives dans des secteurs névralgiques. Malheureusement, la Commission ne semble pas s'être donnée les moyens de le faire, ne disposant pas encore de mécanismes d'information relatifs à l'ensemble de sa clientèle ni d'une politique qui témoigne que c'est un objectif qu'elle poursuit. Ce n'est pas fortuitement que certains groupes souhaitent qu'une dispositon comme celle contenue dans la **Charte des droits et libertés de la personne**, autorisant la représentation d'un salarié par un organisme syndical ou par un autre organisme voué à la défense des non syndiqués et à la promotion de leurs droits, soit incluse dans la **Loi sur les normes du travail**. Il ne fait pas de doute qu'une telle mesure favoriserait le dynamisme attendu de cette loi.

Conclusion : Quelques hypothèses

Au plan juridique notre analyse circonscrit la nature des hypothèses que l'on peut soumettre. On ne s'attendra pas ici à ce qu'on passe en revue l'ensemble des revendications formulées devant la Commission consultative sur le travail ou des dispositions législatives concernées par ces propositions. Nos hypothèses seront de deux ordres : certaines de portée générale concernant l'évolution du droit des rapports individuels de travail ; d'autres, particulières, portant sur quelques points soulevés dans notre analyse. Nous conclurons par quelques remarques sur la nature et le niveau des normes du travail.

1. Perspectives générales

Toute l'analyse qui a été faite au chapitre II nous conduit à poser la question générale d'un droit du travail et dans ce droit, d'un droit des rapports individuels de travail. Depuis longtemps, cette question est posée ; si un consensus émerge des mémoires déposés à la Commission consultative sur le travail, il a trait au besoin d'une cohérence en cette matière.

> « Si le législateur a choisi de faire une loi normative dont le champ d'application personnel est au plan substantif relativement universel, il a par ailleurs opté pour une mécanique de sanction qui, elle, respecte la diversité des régimes juridiques régissant les conditions d'exercice du travail subordonné. La résultante de ces choix politiques quant aux voies et moyens d'obtenir la sanction des droits et obligations codifiées dans cette loi est, en corollaire, non pas une harmonisation ou une consolidation des divers statuts et recours, mais plutôt l'adjonction et la superposition aux catégories juridiques traditionnelles de certains palliatifs ou correctifs à l'égard de situations données. En bref, cette loi nouvelle accentue encore la complexité des lois du travail ».[1]

La question ne concerne pas seulement la **Loi sur les normes du travail**, mais l'ensemble des rapports individuels de travail. Pour ne pas reprendre ici tout ce qui a été dit au chapitre II, venons-en tout de suite à la nécessité d'intégrer la **Loi sur les normes du travail** à un droit des rapports individuels de travail lui-même intégré à un droit du travail. Il ne s'agit pas d'une question formelle qui consisterait à faire de la **Loi sur les normes du travail**, telle qu'elle est, un nouveau titre au **Code du travail**. Cette intégration devrait se faire tant dans le champ d'application (statut de salarié) que dans l'ensemble des institutions et juridictions appelées à le mettre en oeuvre. À côté du droit des rapports collectifs de travail et dans le cadre d'un régime général du travail, s'ajouteraient les dispositions du régime particulier des rapports individuels de travail qui les affranchiraient définitivement du régime de droit civil. Nous nous sommes assez expliqués là-dessus. Ce régime particulier pourrait comprendre :

- **Une définition du contrat individuel de travail basée sur la situation de fait d'existence d'un travail salarié subordonné.** Dans ce sens, la définition actuelle de salarié dans la **Loi sur les normes du travail** devrait être maintenue, mais libérée de ses exceptions multiples qui apparaîtront ailleurs lorsque nécessaires. Tout travail pour autrui, comme le propose l'Office de révision du **Code civil**, ferait présumer de l'existence de fait d'un contrat de travail.

- **L'inclusion des normes statutaires du travail.** Nous entendons surtout ici celles de la **Loi sur les normes du travail**. En effet, la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** contient sa propre cohérence et son objet particulier couvrant une des obligations du contrat de travail. Une fois la référence faite, la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** constituerait un aspect particulièrement plus élaboré des normes générales. Qu'elle constitue une loi particulière, un chapitre ou une section du nouveau Code, cela est plutôt formel.

- **Des dispositions établissant les règles relatives au contrat de travail** : l'établissement des obligations contractuelles, leurs rapports aux ententes collectives et aux décrets, la définition des types de contrat, etc.

- **Les recours** dans la mesure où ils seraient différents de ceux établis dans le cadre d'un régime général du travail.

En ce qui concerne les recours, la logique et l'efficacité voudraient qu'un seul système de recours soit applicable généralement aux rapports de travail. Cela pose toute la question de l'organisation actuelle de ce système, ce qui dépasse notre propos. Il reste qu'une harmonisation est possible, même dans le système actuel.

---

[1] A.C. Côté, « Les recours en exécution, accessibilité ou réalisme ? », in L. Bélanger et al. (1980), p. 81-82.

Une autre hypothèse, plus facile mais moins universelle et efficace, consisterait en la possiblité de recourir aux mécanismes collectifs, lorsqu'ils existent, pour obtenir sanction des droits et obligations. En somme, lorsqu'il existe une association accréditée, celle-ci pourrait servir d'avenue pour faire respecter les dispositions relatives aux rapports individuels de travail.

Nous maintenons cependant que l'ensemble des relations individuelles et collectives de travail devraient relever d'un seul régime juridique avec ses institutions appropriées. Nous croyons de plus que dans l'état actuel du développement des législations et juridictions du travail, non seulement cette intégration est-elle devenue nécessaire, mais elle est réalisable maintenant sans difficultés insurmontables.

Cette intégration de lois solutionnerait les flottements actuels entre normes du travail, convention collective, contrat ou entente individuelle, harmoniserait les recours, conférerait son autonomie et son unité au **Code du travail**, adapterait celui-ci aux conditions propres du travail dans les économies modernes. Les normes statutaires seraient automatiquement incluses dans toute entente individuelle (par un éventuel contrat type comme il est proposé par plusieurs groupes) ou dans toute convention collective. Par ailleurs, toute entente collective ou individuelle plus favorable prévaudrait dans le respect des normes minimales ; de même tout mécanisme collectif de règlement de grief pourrait être reconnu dans la mesure où il respecte les dispositions statutaires.

2. Propositions particulières

À la suite de notre analyse, certaines propositions doivent être ramenées ici, particulièrement dans l'hypothèse où on maintiendrait globalement la situation actuelle. Elles ont été suffisamment expliquées dans le texte pour que nous n'ayons pas à reprendre ici les motifs ou raisons à leur appui.

2.1 Pouvoir de déférence

Il a été dit que les juridictions du travail n'ont pas le pouvoir de déférer les dossiers à l'instance compétente dans le cas où le salarié n'aurait pas utilisé le recours approprié. Nous croyons qu'un tel pouvoir devrait être reconnu à toute instance de recours en matière de relations de travail.

2.2 Représentation du salarié

Nous avons fait état de la situation d'isolement et de domination-dépendance dans laquelle se trouve un salarié face à son employeur et face à la Commission des normes ; pour dynamiser l'application de la loi et assurer un meilleur support à l'individu, la loi devrait autoriser la représentation du salarié par des syndicats ou des organisations socio-économiques sans but lucratif et spécifiquement vouées à la défense des salariés.

2.3 Mise en vigueur des dispositions de la Loi sur les normes du travail relatives à l'indemnisation préalable des salariés

Nous avons également fait état de la situation économique précaire dans laquelle se retrouvent les salariés qui perdent leur emploi et dont les plaintes ne trouvent pas de règlement lors de l'enquête. Rappelons aussi la protection très faible de la créance salariale qu'offre le **Code civil**. Compte tenu par ailleurs des délais de règlement, les dispositions des articles 112 et 136 de la **Loi sur les normes du travail** doivent être mises en vigueur immédiatement et la protection offerte en cas de faillite doit être élargie aux liquidations d'entreprise et aux autres situations où l'entreprise est à toutes fins pratiques dans un état techniquement semblable à celui de la faillite.

2.4 Accessibilité aux recours

Le problème de l'accessibilité aux recours est un problème très important qui a été soulevé en particulier dans le cas de l'application de l'article 124 de la **Loi sur les normes du travail**. Aussi, par souci de justice sociale, l'arbitrage devrait être un service gratuit, défrayé par la Commission des normes, ou alors les plaintes en vertu de l'article 124 devraient être référées au Bureau du Commissaire général du travail. De plus, des ententes devraient être faites avec l'Aide juridique pour que les salariés puissent y recourir. Enfin, des dispositions pourraient être prises pour que la Cour des petites créances puisse recevoir les causes qui ne dépassent pas $1 000.

2.5 Élargissement de la protection offerte par l'article 124 de la Loi sur les normes du travail

Considérant la situation du marché du travail et l'accroissement des emplois à statut précaire, il apparaît important dès lors qu'une protection minimale soit assurée à ces salariés et que le recours à l'article 124 leur soit accessible. Il y aurait donc lieu, compte tenu des statistiques sur la durée d'emploi, que le salarié qui a un an de service continu soit admissible au recours prévu à l'article 124.

De plus, la protection consentie par cet article devrait inclure les cas de déplacement et de suspension. Avec l'introduction des technologies nouvelles et plus généralement des transformations profondes dans l'organisation du travail, trop de salariés sont entièrement soumis à la discrétion patronale et ne disposent d'aucun recours.

2.6 Efficacité des recours contre les mesures disciplinaires ou injustes

Pour empêcher que l'inefficacité relative des ordonnances émises en vertu des articles 122 et 124 de la **Loi sur les normes du travail** n'atteigne la crédibilité de ces recours, il faut garantir l'exécution de ces ordonnances en imposant au besoin, en plus de l'indemnité compensatoire, une indemnité punitive à l'employeur qui refuse sans raison d'exécuter la décision rendue.

3. Les normes et leur niveau

Les hypothèses qui précèdent concernent le cadre juridique de l'application des normes du travail. Nous conclurons par quelques remarques de caractère plus général. Comme nous l'avons mentionné dans le chapitre premier, nous croyons que l'on assiste à une généralisation et à une certaine universalisation des normes du travail. Ralenti par la crise économique, ce processus devrait néanmoins se poursuivre. La durée du travail en particulier aura certainement tendance à se réduire, de diverses manières. Il est, selon nous, de la responsabilité de l'État de surveiller de près ces processus et de les gérer là où cela est nécessaire. La réglementation est évidemment moins importante si les employés salariés sont mieux organisés. Cela est loin d'être le cas au Québec comme en Amérique du Nord où ce n'est que la minorité qui est syndiquée. L'État, en conséquence, a un rôle important à jouer en ce domaine, surtout en période de crise.

Comment doivent être fixées les normes minimales, en particulier celles qui sont susceptibles d'avoir un impact immédiat sur les entreprises et, plus généralement, sur le fonctionnement de l'économie ? Nous croyons avoir montré, dans les chapitres précédents, qu'il n'y a pas de critère économique qui permette de fixer rigoureusement le niveau de ces normes. Les nombreuses études théoriques et empiriques à ce sujet menées depuis plus d'un demi-siècle ne sont guère concluantes. C'est une question de choix politique et de choix de société.

Il ne nous appartient donc pas, ici, de faire des propositions précises quant au niveau des normes. C'est là la responsabilité du législateur qui doit tenir compte des contraintes économiques sans y sacrifier pour autant ses objectifs sociaux. L'économie est un instrument. Les normes législatives du travail sont un moyen, parmi d'autres, d'assurer une certaine équité sociale. Elles ne sauraient, évidemment, tenir lieu de politique de revenu, d'emploi et de développement.

Le salaire constitue toutefois le revenu principal, sinon exclusif, de la plus grande partie de la population. Le travail est son activité principale et les conditions d'exercice de cette activité déterminent en grande partie la qualité de vie des citoyens. Ce qu'on appelle, donc, le niveau des normes reflète un choix social relatif aux conditions de vie de la population. Il nous semble qu'une société ne peut tolérer que ce niveau se situe endessous d'un certain seuil que l'État a la responsabilité de fixer. Ce n'est pas, dans ce domaine, l'économie qui doit imposer ce qu'on appelle ses « lois », lois qui sont le plus souvent la traduction mystificatrice de rapports de force entre des groupes sociaux. À ces lois il importe d'opposer des principes de justice sociale qui devraient se traduire par l'adoption de politiques.

Bibliographie

ABOUD, J.M., KILLINGSWORTH, M.R. (1981), « Structural Models of the Effects of Minimum Wages on Unemployment by Age Group », *Report of the Minimum Wage Study Commission*, Washington, D.C., U.S., GPO, vol. 5, pp. 143-169.

ACOCA, Viviane B. (1977), « Le retour des femmes au marché du travail après interruption d'emploi » *Travail Québec*, vol. 13, no 2, mars, pp. 7-11.

ADIE, D.K. (1971), « The Lag in Effect of Minimum Wages on Teenage Unemployment », *Proceedings of Industrial Relations Research Association*, 24th Annual Meeting, December 27-28, New Orleans, pp. 38-46.

ADIE, D.K. (1973), « Teen-Age Unemployment and Real Federal Minimum Wages », *Journal of Political Economy*, part. 1, vol. 81, no 2, mars-avril, pp. 435-441.

ADIE, D.K., CHAPIN, G.L. (1970), « Teenage Unemployment Effects of Federal Minimum Wages », *Proceedings of Industrial Relations Research Association*, 23th Annual Meeting, pp. 117-127.

ADIE, D.K., GALLAWAY, C. (1973), « The Minimum Wage and Teenage Unemployment : A Comment », *Western Economic Journal*, vol. 11, no 4, déc., pp. 525-528.

AL-SALAM, A., QUESTER, A., WELCH, F. (1981), « Some Determinants of the Level and the Racial Composition of Teenage Unemployment » in S. Rottenberg, *The Economics of Legal Minimum Wages*, Washington, D.C., American Enterprise Institute for Public Policy Research.

ALVAREZ, N. (1979), *Le salarié et ses droits*, Paris, Larousse.

APPELBAUM, H. (1978), « The Labor Market in Post-Keynesian Theory », in M.J. Piore (ed.) : *Unemployment and Inflation*, White Plains, N.Y., M.E. Sharpe.

ARTHURS, H.W., CARTER, D.D., GLASBEEK, H.J. (1984), *Labour Law and Industrial Relations in Canada*, Toronto, Butterworths.

ASHENFELTER, O., SMITH, R.S., (1979), « Compliance with Minimum Wage Law », *Journal of Political Economy*, vol. 87, no 2.

ASSEMBLÉE NATIONALE (1979), *Commission permanente du travail et de la main-d'oeuvre*, 22 mars, no 18.

ASSEMBLÉE NATIONALE (1979), *Journal des débats*, Commissions parlementaires, 4e session, 31e législature, Québec.

AU BAS DE L'ÉCHELLE (1985), *Quand on est pas syndiqué/e*, Québec, Bibliothèque nationale du Québec.

AUBRY, F. (1976), *Le rapport Castonguay sur le salaire minimum et les conditions minima de travail : comment reproduire la pauvreté*, Service de la recherche, C.S.N.

AUBRY, F. (1979), *Comments on Pierre Fortin's Paper : Why is the Unemployment Rate so high in Canada ?* Research Memorandum 79-68, Banque du Canada, mai.

AUDET, G. et BONHOMME, R. (1985), *Le congédiement en droit québécois*, Cowansville, Y. Blais.

AUDET, M. (1979), « Une nouvelle supercherie : le rapport Fortin sur le salaire minimum », *Interventions économiques*, no 3, printemps, pp.82 à 99.

AYKROYD, C. (1976), *A Survey of Recent Canadien Minimum Wage Surveys*, Vancouver, British Columbia Ministry of Labour, Research and Planning Branch.

BARIL, J. (1975), « Les incidences d'une hausse du salaire minimum dans les secteurs à bas salaires et sur l'emploi en général », *Travail Québec*, vol. 11(3), mai.

BEAUMONT, F. (1980), *Le droit des travailleurs à la santé*, Paris, Économie et humanisme.

BEGUE, J. (1978), « Hausse du SMIC et effets sur la masse salariale », *Économie et statistique*, mai.

BÉLANGER, L. ET AL. (1980), *La détermination des conditions de travail par l'État*, Québec, Presses de l'Université Laval.

BELGIQUE (1978), *À l'enseigne du droit social belge*, Bruxelles, Éd. de L'Université de Bruxelles.

BELZILE, B., LAROUCHE, V., FORTIN, B. (1980), *Les Québécois à faible revenu face au travail et à l'aide sociale*, Québec, Les Presses de l'Université Laval.

BERAUD, J.M. (1981), « La suspension du contrat de travail », *Relations industrielles*, vol. 36, no 2, p. 451.

BERNIER, J. (1983), « L'extension juridique des conventions collectives au Québec : une approche comparative », *Relations industrielles*, vol. 38, no 3, pp. 532-543.

BIRON, L. (1977), *L'incidence des hausses du salaire minimum sur le chômage des jeunes travailleurs au Québec*, Thèse de maîtrise, Université Laval.

BLOUIN, Rodrigue (1974), « Le rapport de dépendance économique comme norme de qualification du salarié au sens du code du travail », *McGill Law Journal*, vol. 20, pp. 429-455.

BLUM, F.H. (1947), « Marginalism and Economic Policy : A Comment », *American Economic Review*, vol. 37(3), sept., pp.645-652.

BLUM-GIRARDEAU (1981), *Les tableaux de la solidarité*, Paris, Economica.

BOIVIN, R. (1975-78), *La loi des décrets de convention collective.*

BORDELEAU, Francine (1984), « Une éthique à élaborer pour le monde du travail, mais laquelle », *Le journal du travail*, juillet-août, p. 4.

BOUTIN, J.G. (1974), *Enquête sur les caractéristiques socio-économiques des travailleurs rémunérés autour du salaire minimum*, Ministère des Affaires sociales, Québec.

BOUTIN, J.G. (1977), « Les limites d'une stratégie de sécurité du revenu basée sur la politique du salaire minimum », *L'Économiste*, 1, février, pp. 7-8.

BRECHER, R.A. (1974), « Minimum Wage Rates and the Pure Theory of International Trade », *Quaterly Journal of Economics*, vol. 88(1), février, pp. 98-116.

BRONFENBRENNER, M. (1943), « Minimum Wages, Unemployability and Relief : A Theoretical Note », *Southern Economic Journal*, vol. 10(1), juillet, pp. 52-59.

BROWN, C., GILROY, C., KOHEN, A. (1982), « The Effects of the Minimum Wage on Employment and Unemployment », *Journal of Economic Literature*, 20, juin, pp. 487-528.

BROWN, W.M. (1940), « Some Effects of Minimum Wage upon the Economy as a Whole », *American Economic Review*, vol. 30(1), mars, pp. 96-107.

BROZEN, Y. (1962), « Minimum Wage Rates and Household Workers », *Journal of Law and Economics*, vol. 5, octobre, pp. 103-109.

BROZEN, Y. (1969), « The Effect of Statutory Minimum Wage Increases on Teenage Unemployment », *Journal of Law and Economics*, vol. 12, avril, pp. 109-122.

BRUN, A. (1978), *Droit du travail*, Paris, Sirey.

BRUN, A. (1967), *La jurisprudence en droit du travail*, Paris, Sirey.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (1968), *Salaire minimum et développement économique*, Genève, B.I.T.

B.I.T. (1984a), *Le temps du travail. Réduction de la durée du travail, repos hebdomadaire et congés payés.* Étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Genève. Conférence internationale du travail, 70e session.

B.I.T. (1984b), *Rapport du directeur général*, Conférence internationale du travail, 70e session, Genève.

BUREAU DE RECHERCHE SUR LA RÉMUNÉRATION (1982), *Les indicateurs globaux de la productivité : méthodologie et statistiques 1971-1981.* Québec, Gouvernement du Québec, Bureau de recherche sur la rémunération.

CAGAN, J. (1981), « The Decline in Black Teenage Employment, 1950-1970 », *Working Paper*, no 683, NBER, mai.

CAIN, G.G. (1976), « The Challenge of Segmented Labour Market Theories to Orthodox Theory : A Survey », *Journal of Economic Literature*, vol. 4, no 4, décembre.

CAMERLYNCK, G.H., LYON-CAEN, G. (1976), *Droit du travail*, Paris, Dalloz.

CAMPBELL, C.D., CAMPBELL, R.G. (1969), « State Minimum Wage Laws as a Cause of Unemployment », *Southern Economic Journal*, vol. 35, no IV, avril, pp. 323-332.

CAOUETTE, L. (1975), « Les effets de l'indexation automatique sur le niveau du salaire minimum, » *Travail Québec*, vol. 11, no 2, mars.

CASASUS, C. (1979), *L'intervention judiciaire et l'emploi : le cas du textile*, Paris, documentation française.

CASTONGUAY, C., BARIL, J., LABERGE, J.D., LEMIEUX, L.J. (1975), « Rapport du groupe de travail sur la politique de salaire et des conditions minima de travail », *Travail Québec*, vol. 11, no 3, mai.

CAYEUX, F. (1977), *Précis de législation du travail : d'après les programmes de l'enseignement technique*, Paris, Eyrolles.

C.C.T.M., *Rapports annuels*, Québec, Bibliothèque nationale du Québec.

C.E.Q.-C.S.N. (1979), *Histoire du mouvement ouvrier au Québec*, Montréal, C.E.Q.-C.S.N..

CHRISTIES, I.M. (1968), *Unfair labour practices : an exploratory study of the efficacy of the law of unfair labour practices in Canada*, Ottawa, Queen's Printer.

CLARK, J.B. (1913), « The Minimum Wage », *Atlantic monthly*, vol. 112, 103, sept., p. 289-297.

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL, *Rapports annuels.*

Recueil des sentences arbitrales.

(1984a), *Étude sur les salariés qui ont retiré leur plainte avant arbitrage*, Québec, Bibliothèque nationale du Québec.

(1984b), *L'efficacité de la réintégration ordonnée par l'arbitre*, Québec, Bibliothèque nationale du Québec.

(1984c), *Les principales caractéristiques des salariés lésés 1981*, Québec, Bibliothèque nationale du Québec.

(1985), *Statistiques sur les travailleurs victimes d'infractions aux normes du travail 1980-81 à 1982-83*, Québec, Bibliothèque nationale du Québec.

COLBERG, M.R. (1966), « Minimum Wage Effects on Florida's Economic Development », *Journal of Law and Economics*, vol. 9, octobre.

COLLOQUE (1978), *La charte sociale européenne : dix années d'application*, Actes du colloque organisé les 14 et 15 octobre 1976, Bruxelles, Université de Bruxelles.

COLLOQUE (15e) DES RELATIONS INDUSTRIELLES (1984), *Normes du travail : impacts sur la gestion des ressources humaines et sur les rapports collectifs du travail*, Université de Montréal.

CONFÉRENCE SUR L'ÉLECTRONIQUE ET L'INFORMATIQUE (1984), Commission 3, *L'informatisation, l'emploi et le travail*, Québec, 24 avril.

(1985a), Rapport de la commission 3. *L'informatisation, l'emploi et le travail. Vers la maîtrise sociale du changement technologique*, Québec, février.

(1985b), Rapport de la commission 3. *L'informatisation, l'emploi et le travail. La réduction et l'aménagement des temps de travail.* Annexe 1, février.

CONGRÈS DES RELATIONS INDUSTRIELLES (1981), En collaboration, *La réduction de la durée du travail*, Université Laval.

COOK, P. (1975), « High Teen-Age Unemployment, Is it Linked to Minimum Wage ? », *Financial Times of Canada*, vol. 8, décembre, p. 4.

CÔTÉ, A.C. (1984), « L'impact des normes sur les rapports collectifs de travail », dans *Les normes de travail : impact sur la gestion des ressources humaines et sur les rapports collectifs de travail*, XV[e] Colloque, École des relations industrielles, Université de Montréal, p.259 à 274.

COTTERILL, P., WADYCKI, W. (1976), « Teenagers and the Minimum Wage in Retail Trade », *Journal of Human Resources*, hiver, pp. 69-85.

COTTERMAN, R.F. (1981), « The Effects of Federal Minimum Wages in the Industrial Distribution of Teen-Age Employment », dans S. Rottenberg (ed), *The Economics of Legal Minimum Wages*, Washington, D.C., American Enterprise Institute, pp.42-60.

COURNOYER, M. (1980), *La loi québécoise du salaire minimum*, Thèse de maîtrise, Université McGill, Montréal,

COURNOYER, M. (1984), *Quelques réflexions sur la question du salaire minimum au Québec*, texte du séminaire ayant eu lieu à Québec le 5 février (miméo, 21 pages).

COUSINEAU, J.M. (1979), « L'impact du salaire minimum sur le chômage des jeunes et des femmes au Québec », *Relations industrielles*, vol. 34, no 3, pp. 403-416.

COUSINEAU, J.M. (1980), *Salaire minimum, chômage, emploi, population active et hommes-heures travaillées*, Montréal, Dép. de sciences économiques de l'Université de Montréal et Centre de recherche en développement économique, cahier no 8048.

CUNNINGHAN, J. (1981), « The Impact of Minimum Wages on Youth Employment, Hours of Work, and School Attendance : Cross-Sectional Evidence from the 1960 and 1970 Censuses », dans : S. Rottenberg (ed), *The Economics of Legal Minimum Wages*, Washington, American Enterprise Institute, pp.88-123.

D'AOUST, C. (1970), *Le contrat individuel de travail en droit québécois*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal.

(1970), *Mémoire sur le contrat de travail, soumis à l'office de révision du code civil*, Montréal.

(1977), « L'effet de la grève sur le contrat individuel de travail : l'affaire McGavin toastmaster », *Relations industrielles*, vol. 32, no 3, pp. 456-460.

(1978), « Les ententes individuelles parallèles et la convention collective : note sur une décision récente », *Relations industrielles*, vol. 33, no 3, pp. 564-566.

(1982), *Les mesures disciplinaires : étude jurisprudentielle et doctrinale*, Montréal.

(1983), « Les ententes individuelles et la convention collective », *Relations industrielles*, vol. 38, no 1, pp. 155-159.

DELAMOTTE, Y. (1984), « Le droit du travail en pratique », *Relations industrielles*, vol. 39, no 2, p. 402.

DENIS, J.C. et LANDRY, A. (1981), « Au Québec, en cas de congédiement : une multiplicité de recours », *Revue du Barreau*, vol. 41.

DÉPATIE, R. (1972), « Augmentation du salaire minimum : Implications sociales et économiques », *L'actualité économique*, vol. 48, no 1, avril-juin, pp. 37-61.

DHRUVARAJAN, P.S. (1974), *A Study of the Effects of the Ten Cent Increase on the Manitoba Minimum Wage Effective October 1st, 1972*, Manitoba Department of Labour, juillet.

DION, G. (1976), *Dictionnaire canadien des relations de travail*, Québec, Presses universitaires de Laval.

DOERINGER, P.B., PIORE, M.J. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, D.C., Heath et Co.

DONNER AND LAZAR RESEARCH ASSOCIATES (1975), *An Analysis of the Low Wage Labour Market in Canada*, Ottawa, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, décembre.

DONNER AND LAZAR RESEARCH ASSOCIATES (1976), *Minimum Wage Policy*, Ottawa, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

DOUCET, R. (1974), « La résiliation du contrat de travail en droit québécois », dans *Revue juridique Thémis*, vol. 9, no 2, pp. 249-316.

EHRENBERG, R.G., MARCUS, A.L. (1982), « Minimum Wages and Teenagers' Enrollment-Employment Outcomes : A Multinomial Logit Model », *Journal of Human Resources*, 17, pp. 39-48.

EICHNER, KREGEL (1975), « An Essay in Post-Keynesian Economics : a New Paradigm in Economics », *Journal of Economic Literature*, vol. 13, no 4, déc., pp. 1293-1314.

FARELL, H., WITTINGHAM, F. (1973), *The Short Run Impact of the Thirty Cent Revision in Ontario's Minimum Wage on Five Industries*, Toronto, Ontario Department of Labour.

FELDSTEIN, M.S. (1973), « The Economics of the New Unemployment », *Public Interest*, vol. 33, pp. 3-42.

FILENE, C.A. (1923), « The Minimum Wage and Efficiency », *American Economic Review*, vol. 13, no 3, septembre, pp. 411-415.

FISHER, A.A. (1973), « The Minimum Wage and Teenage Unemployment : A Comment on the Literature », *Western Economic Journal*, vol. 11, no 4, décembre, pp. 514-524.

FLEISHER, B.M. (1983), *Minimum Wage Regulation in the United States*, Washington, National Chamber Foundation.

FONTENAY, A. DE, WARSKETT, G. (1976), *The Welfare Effect of Minimum Wage : A Sectorial Analysis*, document de travail du Groupe des travaux de recherche, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Ottawa.

FORTIN, A. (1984), « La loi sur les normes de travail éloigne-t-elle la syndicalisation des salariés », *Le journal du travail*, mai.

FORTIN, P. (1978), *Une évaluation de l'effet de la politique québécoise du salaire minimum sur la production, l'emploi, les prix et la répartition des revenus*, Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Québec.

(1979), « L'effet du salaire minimum sur les prix, l'emploi et la répartition des revenus : le cas du Québec », *Relations industrielles*, no 4, pp. 660-671.

(1980), « Les conditions minimales de travail ; leurs conséquences économiques », in : BÉLANGER *et al.* (1980).

(1983a), *L'aggravation et la concentration du chômage des jeunes au Québec : les faits et les politiques*, cahier de recherche no 8306, Groupe de recherche en politique économique, Université Laval, mai.

(1983b), *L'effet des variations du salaire minimum sur l'emploi et les heures hebdomadaires de travail dans sept secteurs industriels du Québec, 1966-1982*, cahier de recherche no 8321, Centre de recherche en politique économique, Université Laval, septembre.

FREEMAN, R.B. (1979), *Economic Determinant of Geographic and Individual Variations in the Labor Market Position on Young Persons*, NBER, Conference on Youth Unemployment.

GAGNON, R.P. (1979-80), Cours de formation professionnelle du Barreau du Québec, *Droit du travail*.

GAGNON, R.P. (1985), *Droit du travail*, Cowansville, Yvon Blais.

GAGNON, R., LEBEL, L., VERGE, P. (1970), « Du soi-disant contrat de travail », *Cahier de droit*, p. 282.

GAGNON, R., LEBEL, L., VERGE, P. (1971), *Droit du travail en vigueur au Québec*, Québec, Presses de l'Université Laval.

GAUVIN, H., FREEMAN, J., BERGERON, P.E. (1982), « La crise et les non syndiqués » dans : *Les relations du travail en période de crise économique*, 13e Colloque des Relations industrielles, Université de Montréal, pp. 149-160.

GAVETT, T.W., (1970a), « Youth Unemployment and Minimum Wages », *Monthly Labor Review*, 93, mars, pp. 3-12.

GAVETT, T.W., (1970b), « Youth Unemployment and Minimum Wages : A Overview », *Proceedings of Industrial Relations Research Association*, 22th Annual Meeting, Madison, Wisc, n.p., décembre, pp. 107-116.

GILROY, C.L. (1981), « Minimum Wages and Agricultural Employment : A Review of the Evidence », *Proceedings of Industrial Relations Research Association*, Thirty Annual Meeting, Madison, Wisc, hiver, pp. 78-88.

GOLDFARB, R.S. (1974), « The Policy Content of Quantitative Minimum Wage Research », *Proceedings of Industrial Relations Research Association*, Twenty-Six Annual Meeting, Madison, Wisc, décembre, pp. 261-268.

GOLDFARB, R.S. (1975), « Quantitative Research on Minimum Wages », *Monthly Labor Review*, avril, vol. 98(4), pp. 44-46.

GORDON, D.M. (1972), *Theories of Poverty and Underemployment*, D.C. Heath and Co., Lexington, Mass.

GORDON, K. (1981), « The Impact of Minimum Wages on Private Household Workers », dans : S. Rotterberg (ed), *The Economics of Legal Minimum Wages*, Washington, D.C., American Enterprise Institute, pp.191-209.

GRAMLICH, E.M. (1976), « Impact of Minimum Wages on Other Wages, Employment and Family Incomes », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 2, pp. 409-451.

GRUBEL, H.G., MAKI, D. (1981), « A note on the Effects of Unemployment Insurance, Minimum Wage Legislation and Trade Union Growth on Reported Unemployment Rates in Canada, 1950-75 », *Relations Industrielles*, no 36, pp. 922-927.

GUAY, I. (1976), « Is there a Minimum Wage », *The Labour Gazette*, 76, octobre, pp. 705-706.

GUINDON, D. (1981), *Les sources de la détérioration de la position relative des jeunes et des femmes sur le marché du travail au Québec*, Thèse de maîtrise, Université Laval.

GUINDON, D. (1982), « Les sources de la détérioration de la position relative des jeunes et des femmes sur le marché du travail au Québec », *Actualité économique*, vol. 58, no 4, décembre.

HAGEN, E.V. (1940), « Elasticity of Demand and a Minimum Wage », *American Economic Review*, vol. 30, no 3, pp. 574-575.

HALL, R.E. (1979), *Duration of Jobs, Minimum Wage and Youth Unemployment*, Recherche préparée pour le National Bureau of Economic Research, Université de Stanford.

HAMBERG, D. (1949), « Minimum Wages and the Level of Employment », *Southern Economic Journal*, vol. 15, no 3, janvier, pp. 321-332.

HANDMAN, S. (1979), « The juridical status of an individual work contract in relation to a collective agreement and recourses of an employee », *Revue du Barreau*, tome 39, no 6, nov.-déc., pp. 995-1017.

HASHIMOTO, M., MINCER, J. (1971), « Employment and Unemployment Effects of Minimum Wages », *Econometrica*, vol. 39, pp. 145-157.

HASHIMOTO, M., MINCER, J. (1981), *Minimum Wages and On-the-Job Training*, Washington, D.C., American Enterprise Institute for Public Policy Research.

HEPPLE, B. (1975), *A Bibliography of the Literature on British and Irish Labour Law*, Londres, Mansell.

HICKS, J.R. (1963), *The Theory of Wages*, deuxième édition, Londres, MacMillan.

HOLCOMBE, R.G., MELCAFT (1977), « The Appeal of the Minimum Wage Laws : A Dynamic Analysis », *Public Choice*, vol. 29, printemps, pp. 139-141.

HORDERN, F. (1977), *Les travailleurs devant la justice civile*, Paris, Éditions économie et humanisme.

INSTITUT NATIONAL DE PRODUCTIVITÉ (1985), *Les priorités du Québec pour améliorer la productivité et accroître l'emploi*, Mémoire présenté dans le cadre du sommet économique canadien tenu à Ottawa les 22 et 23 mars 1985.

JANNY, C. (1979), *Initiation à la vie juridique et professionnelle : droit du travail et de la sécurité sociale*, Paris, Dunod.

JAVILLIER, J.C. (1981), « Le droit du travail », *Relations industrielles*, vol. 36, no 2, p. 452.

JEAN, D., LEMIEUX, L. (1978), « Les effets économiques du salaire minimum : quelques résultats d'une enquête », *L'économiste*, no 2.

JOHNSON, H.G. (1969), « Minimum Wage Laws : A General Equilibrium Analysis », *Canadian Journal of Economics*, vol. 2(4), novembre, pp. 599-604.

KAHN-FREUND, O. (1977), *Labour and the Law*, London, Stevens and Sons.

KAITZ, H.B. (1970), « Experience of the Past : The National Minimum », *Youth Employment and Minimum Wages*, pp. 30-54, U.S. Department of Labor, Bulletin 1657, Washington, D.C., Government Printing Office.

KANTOR, H.S. (1955), « Economic Effects of the Minimum Wage », *Monthly Labor Review*, mars.

KAPP, B. (1978), *Le bilan social, son application légale : Loi du 12 juillet 1977*, Paris, Sirey.

KATZ, A. (1973), « Teenage Employment Effects of State Minimum Wages », *Journal of Human Resources*, vol. 8, no 2, printemps, pp. 250-256.

KAU, J.B., RUBIN, P.H. (1979), « Voting on Minimum Wages : A Time-Series analysis », *Journal of Political Economy*, part 1, vol. 86, no 2, avril, pp. 337-342.

KAUFMAN, J., FORAN, T. (1974), « The Minimum Wage and Poverty », Burton and al. (eds), *Readings in Labour Market Analysis*, Holt, Rinehart and Winston.

KAUN, D.E. (1965), « Minimum Wage, Factor Substitution and the Marginal Producer », *Quaterly Journal of Economics*, vol. 79, no 3, août, pp. 478-486.

KEECH, W.R. (1977). « More on the Vote Winning and Vote Losing Qualities of Minimum Wage Laws », *Public Choice*, vol. 29, printemps, pp. 133-137.

KELLY, T.F. (1976), « Two Policy Questions Regarding the Minimum Wage », Working paper, Springfield, Mass., United States Department of Commerce, National Technical Information Service, février.

INDIVIDUALS RIGHTS IN THE CORPORATION : A READER ON EMPLOYEE RIGHTS (1980), N.Y., Pantheon Books.

KENDALL, G. (1982), « Le coût des normes de travail : ébauche d'une méthode de calcul », *Travail Canada*, janvier.

KEYNES, J.M. (1976), *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, Paris, Payot.

KING, A.G. (1974), « Minimum Wages and the Secondary Labor Market », *Southern Economic Journal*, vol. 41, no 2, octobre, pp. 215-219.

KIRKLAND CASGRAIN, C. (1976), « Le salaire minimum en évolution », *Travail Québec*, vol. 12, no 1, janvier, pp. 43-48.

KIRSCH, M. (1975), *Le droit du travail africain*, Paris, Éditions nouvelles.

KOSTERS, M., WELCH, F. (1972), « The Effects of Minimum Wages on the Distribution of Changes in Aggregate Employment », *American Economic Review*, vol. 62, no 3, juin, pp. 323-332.

KRUGER, D.H. (1970), « Minimum Wage and Youth Employment », *Proceedings of Industrial Relations Research Association*, Twenty-Second Annual Meeting, pp. 128-135, Madison, Wisc., décembre.

LANNERÉE, S. (1979), *Principes et pratiques du droit du travail*, Paris, J. Delmas.

LAPERRIÈRE, R. (1984), *Bibliographie du droit du travail canadien et québécois*, Montréal, Yvon Blais Inc..

LAPORTE, P. (1985), *Le recours à l'encontre des congédiements sans cause juste et suffisante*, Montréal, Wilson et Lafleur.

LEBEGUE, L. (1973), *Législation du travail et sécurité sociale, établissements scolaires, formation continue*, Paris, Foucher.

LEDERER, K.M. (1973), « The Minimum Wage : Some Questions and Issues », document de travail, Ottawa, Santé et bien-être social, Canada.

LEFEBVRE, J.L. (1969), « Les objectifs du salaire minimum », *Travail Québec*, août.

LEFFLER, K.B. (1978), « Minimum Wage, Welfare, and Health Transfers to the Poor », *Journal of Law and Economics*, vol. 21, octobre, pp. 345-358.

LEES-SMITH, H.B. (1907), « Economic Theory and Proposals for a Legal Minimum Wage », *Economic Journal*, vol. 17, décembre, pp. 504-512.

LEIGHTON, L., MINCER, J. (1981), « The Effects of the Minimum Wage on Human Capital Formation », in S. Rottenberg (ed), *The Economics of Legal Minimum Wages*, Washington, D.C., American Enterprise Institute, pp.153-173.

LEMIEUX, L.J., JEAN-LABERGE, D., ROY, J.P. (1974), « L'augmentation du salaire minimum du 1er novembre 1974 », *Travail-Québec*, no 10.

LEMIEUX, L.J., TRANVAN, I.C. (1975), « Étude comparative des législations concernant le salaire minimum et les conditions minima de travail au Québec, dans les autres provinces et dans quelques autres pays », *Travail Québec*, vol. 11, no 3, Annexe C, mai.

LE ROSSIGNOL, J.E. (1917), « Some Phases of the Minimum Wage Question », *American Economic Review*, vol. 7, no 1, mars, pp. 251-281.

LESTER, R.A. (1947), « Marginalism, Minimum Wages and Labour Markets », *American Economic Review*, vol. 37, mars, pp. 135-148.

LESTER, R.A. (1960), « Employment Effect of Minimum Wage », *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 13, pp. 254-264.

LEVITAN, Sar A., BELOUS, R.S. (1979a), « The Minimum Wage Today : How Well Does it Work ? », *Monthly Labor Review*, 102, juillet, pp. 17-21.

LEVITAN, Sar A., BELOUS, R.S. (1979b), *More than Subsistance : Minimum Wages of the Working Poor*, Baltimore et Londres, John Hopkins University Press.

LEVITAN, Sar A., BELOUS, R.S. (1980), *Unemployment and Minimum Wages in the Welfare State*, Statement to the Economic Council of Canada, Ottawa, 16 mai (mimeographed).

LOVELL, M.C. (1972), « The Minimum Wage, Teenage Unemployment and the Business Cycle », *Western Economic Journal*, vol. 10, no 4, décembre, pp. 414-427.

LOVELL, M.C. (1973), « The Minimum Wages Reconsidered », *Western Economic Journal*, vol. 11, no 4, décembre, pp. 529-537.

LYON-CAEN, G. (1980), *Droit social international et européen*, Paris, Dalloz.

MACKEN, J.J. (1980), *Australian Industrial Laws : The Constitutional Basis*, Sydney, Law Books.

MAKI, D. (1979), « The Effect of Changes in Minimum Wage Rates on Provincial Unemployment Rates, 1970-1977 », *Relations industrielles*, vol. 34, pp. 418-430.

MALLES, P. (1976), *Normes du travail au Canada dans les lois, les conventions et en pratique*, Ottawa, Conseil économique du Canada.

MALLETTE, Noël (1980), *La gestion des relations du travail au Québec, Le cadre juridique et institutionnel*, Montréal, McGraw-Hill.

MAPHANGOH, S.D., (1976a), « A Micro Model of the Potential Impact of Minimum Wages on Employment », Research projects group, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Ottawa, avril.

MAPHANGOH, S.D., (1976b), « Increased Minimum Wages Don't Necessarily Mean More Unemployment », *The Labor Gazette* 76, septembre.

MATTILA, P. (1978), « Youth Labor Markets, Enrollments and Minimum Wages », *Proceedings of Industrial Relations Research Association*, Thirtieth Annual Meeting, pp. 134-140, Madison, Wisc, décembre.

MATTILA, P. (1981), « The Impact of Minimum Wages on Teen-Age Schooling and on Part-Time/Full-Time Employment of Youths », dans : S. Rottenberg (ed), *The Economics of Legal Minimum Wages*, Washington D.C., American Enterprise Institute, pp.61-87.

McCULLOCH, J.H. (1974), « The Effect of a Minimum Wage Law in the Labour-Intensive Sector », *The Canadian Journal of Economic*, vol. 7, mai.

McCULLOCH, J.H. (1981), « Macroeconomic Implications of the Minimum Wage », dans : S. Rottenberg (ed), *The Economics of Legal Minimum Wages*, Washington, D.C., American Enterprise Institute, pp.317-326.

McDOWELL, D.S. (1976), *NLRB Remedies For Unfair Labor Practices*, Philadelphia, Industrial Research Unit, Wharton School.

McKENNA, I. (1973), *The Long Run Impact of the Thirty Cents Revision in Ontario's Minimum Wage on Five Industries*, Ontario Department of Labor, août.

MERCIER, J. (1983), *The Effect of Minimum Wage on Employment and Labor Force Participation in the Province of Quebec*, Thèse de doctorat, Université d'Illinois.

MIGUE, J.L. (1977), « Le salaire minimum ou quand le diable se fait moine », *Relations industrielles*, 32, pp. 310-320.

MIKESELL, R.F. (1940), « A Note on the Effects of Minimum Wages on the Propensity to Consume », *American Economic Review*, vol. 30, no 3, p. 574.

MILLIONS, J.N., MOISAN, Y. (1974), « Criteria for Minimum Wage Determination », *Travail Canada*, Ottawa.

MINCER, J. (1976), « Unemployment Effects of Minimum Wages », *Journal of Political Economy* (supp.), part 2, vol. 84, no 4, août, pp. 587-610.

MINEAU, ALLARD ET ASS. (1975), « Rapport sur une étude des structures et procédés administratifs à la Commission du salaire minimum », *Travail Québec*, vol. 11, no 2, mars, numéro spécial.

MINIMUM WAGE STUDY COMMISSION (1981), *Report*, Washington D.C., U.S., GPO, 10 volumes.

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE (QUÉBEC) (1972), « Coordination des politiques d'aide sociale et du salaire minimum face à la capacité de payer des entreprises », *Travail Québec*, numéro spécial, 8 août.

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE (QUÉBEC) (1976), *Évaluation de l'impact direct de divers taux du salaire minimum pour décembre 1976*, Québec, Direction générale de la recherche.

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE (QUÉBEC) (1977), *Étude sur les effets économiques d'une hausse du salaire minimum*, Québec, Direction générale de la recherche, étude préparée pour le Comité des recherches et de la statistique de l'A.C.A.L.O. (miméo).

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE (QUÉBEC) (1979), *Estimé de l'impact des normes de travail sur la masse salariale*, juin.

MIXON, J.W. Jr (1978), « Minimum Wage and Voluntary Labor Mobility », *Industrial and Labor Relations Review*, 32, octobre, pp. 67-73.

MOORE, T.G. (1971), « The Effect of Minimum Wages on Teenage Unemployment Rates », *Journal of Political Economy*, vol. 79, no 4, juillet-août, pp. 897-902.

MORALES, Nora (1984), *Les travailleurs non syndiqués au Québec et les conditions de leur travail*, travail du séminaire SVS 6070, août, Université de Montréal, École de service social.

MORIN, F. (1974), « Pour un titre deuxième au code du travail portant sur la relation individuelle de travail », *McGill Law Journal*, vol. 20, p. 414.

MORIN, F. (1982), *Rapports collectifs du travail*, Montréal, Thémis.

MORIN, L. (1983), « La multiplicité des recours en droit du travail », XIV[e] Colloque des relations industrielles, Université de Montréal.

MUNN, Jean-François (1981), *Les pouvoirs de redressements d'organismes spécialisés lors de conflits collectifs du travail*, Mémoire présenté à la faculté des études supérieures, Université de Montréal, Faculté de droit, décembre.

MURG, G. (1978), *Labor Relations Law : Canada, Mexico and Western Europe*, N.Y., Practising Law Institute, tome 1 et 2.

MURG, G. (1971), *Labor Courts and Grievance Settlement in Western Europe*, Berkeley, University of California Press.

NADEAU, G. (1985), « Essai de regroupement des recours civils individuels en droit du travail québécois », *Le marché du travail*, vol. 6, no 9, pp. 77-87.

OCDE (MARTIN, J.P.) (1983), « Effets du salaire minimum sur le marché du travail des jeunes en Amérique du Nord et en France », *Études spéciales*, juin, pp. 51-70.

O'HERLIHY, C. ST. J. (1969), *Measuring Minimum Wage Effects in the United States*, Genève, B.I.T.

ONTARIO (1973), *Proceedings of a Program on Labour Law for the General Practitioner*, Department of continuing education, Law Society of Upper Canada, avril 1972.

ORLIAC, C. (1972), *Le contrat de travail*, Paris, Presses universitaires de France.

OSTERMAN, P. (1981), « Special Minimum Wage Issues : Discussion », *Proceedings of Industrial Relations Research Association*, Thirty-Third Annual Meeting, Madison, Wisc, pp. 98-100.

PETERSON, J.H. (1957), « Employment Effects of Minimum Wages, 1938-1950 », *Journal of Political Economy*, octobre, pp. 412-430.

PETERSON, J.M. (1962), « Research Needs in Minimum Wage Theory », *Southern Economic Journal*, vol. 29, juillet, pp. 1-9.

PETERSON, J., STEWART, C. Jr (1969), *Employment Effects of Minimum Wage Rates*, Washington, American Enterprise Institute for Public Policy Research, août.

PETERSON, J., STEWART, C. Jr (1981), *Minimum Wages : Measures and Industry Effects*, Washington D.C., American Enterprise Institute.

PETIT, André (1984), *L'impact des normes du travail sur la gestion des ressources humaines*, XV[e] colloque de Relations industrielles de l'Université de Montréal.

PHILIBERT, J. (1983), « La loi sur les normes du travail : un colloque pour en faire une évaluation », *Le journal du travail*, no 4, mai, pp. 12-13.

PHILIP, Christian (1978), *Normes internationales du travail*.

PIORE, M.J. (1979), *Unemployment and Inflation, Institutionalist and Structuralist View*, White Plains, N.Y., M.E. Sharpe.

PORTER, A.A. (1974), « The Problem of the Low-Wage Employer », *Canadian Association of Administrators of Labour Legislation 16th Annual Meeting*, n.p., mai, pp. 29-30.

POULIOT, B. (1983), *Impact de la hausse du salaire minimum dans les coûts totaux de production en 1981*, Commission des normes du travail, mai.

POULIOT, B. (1985a), *Salaire horaire effectif d'un salarié rémunéré au taux du salaire minimum*, Canada et États-Unis, Commission des normes du travail, janvier.

POULIOT, B. (1985b), *Revue des publications québécoises sur le salaire minimum, 1977 à 1983*, Commission des normes du travail, janvier.

POULIOT, B. (1985c), *Revue des publications américaines sur le salaire minimum, 1970 à 1981*, Commission des normes du travail, février.

POULIOT, B. (1985d), *Comparaisons des principales normes du travail au Canada*, Commission des normes du travail, avril.

POULIOT, B. (1985e), *Mise à jour du sommaire du rapport du groupe de travail sur la révision du salaire minimum*, Commission des normes du travail, mai.

PROULX, P.P. (1977), « Les effets du salaire minimum sur l'emploi par industrie », Document de travail inédit, Département de Sciences économiques, Université de Montréal.

QUÉBEC (1979a), « Projet de Loi sur les normes du travail », *Le journal du travail*, 1ère année, no 2, mai, pp. 12 et 13.

QUÉBEC (1979b), « La commission des normes du travail », *Le journal du travail*, 1ère année, no 1, avril, p. 1.

QUÉBEC (1980a), « Salaire minimum au 1er avril 1980 », *Le journal du travail*, 2e année, no 2, avril, p. 16.

QUÉBEC (1980b), « La loi clarifie les conditions de travail des petits salariés », *Le journal du travail*, 2e année, no 4, août, pp. 8-10.

QUÉBEC (1980c), « Le 35e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, une réflexion sur les normes du travail », *Le journal du travail*, 2e année, no 3, p. 1.

QUÉBEC (1980d), « Entrée en vigueur de la loi sur les normes », *Le journal du travail*, 2e année, no 3.

QUÉBEC (1980e), « L'augmentation du salaire minimum et ses effets sur les jeunes et les femmes », *Le journal du travail*, 2e année, no 4, juillet, p. 7.

QUÉBEC (1981a), « La commission des normes du travail informe les employeurs et les salariés », *Le journal du travail*, 3e année, no 4, sept. – oct., p. 22.

QUÉBEC (1981b), « Hausse du salaire minimum en deux étapes », *Le journal du travail*, 3e année, no 8, mars, p. 2.

RAGAN, J.F. Jr (1977), « Minimum Wages and the Youth Labour Market », *Review of Economics and Statistics*, vol. 59, no 2, mai, pp. 129-136.

RAGAN, J.F. Jr (1978), « The Failure of the Minimum Wage Law », *Challenge*, mai-juin, pp. 61-65.

RAGAN, J.F. Jr (1981), « The Effect of a Legal Minimum Wage on the Pay and Employment of Teen-Age Students and Non-Students », dans : S. Rottenberg (ed), *The Economics of Legal Minimum Wages*, Washington D.C., American Enterprise Institute, pp.11-41.

RENDON, G. (1970), *Le droit du travail en Amérique latine, le contrat de travail*, Paris, Presses universitaires de France.

RETOURNARD, F. (1973), *Législation du travail et de la sécurité sociale*, Paris, Gamma.

RHODES, F.A. (1973), *A study of the Impact of Minimum Wage Revisions on Selected Business Establishments in British Columbia*, Vancouver, Research Branch, British Columbia Department of Labor.

RIBAS, J.J., JONZY, M.J., SECHE, J.C. (1978), *Traité de droit social européen*, Paris, Presses universitaires de France.

RIDEOUT, R.W. (1979), *Principles of Labour Law*, Londres, Sweet and Maxwell.

ROBINSON, J. (1975), *L'économie de la concurrence imparfaite*, Paris, Dunod (1ère éd., 1933).

ROTTENBERG, S. (1981), *The Economic of Legal Minimum Wages*, Washington, D.C., American Enterprise Institute for Public Policy Research.

ROY, J.P. (1975), « Évaluation de l'impact direct de divers taux du salaire minimum », *Travail Québec*, vol. 11, no 3, Appendice 7.1, mai, pp. 85-113.

SCHAAFSMA, J., WALSH, J.D. (1983), « Employment and Labor Supply Effects of the Minimum Wage : Some Pooled Time-Series Estimates from Canadian Provincial Data », *Revue canadienne d'économique*, XVI, no 1, février.

SCHLOSS, C. (1976), « Closing Minimum-Wage Gap », *American Federationist*, 83, pp. 12-19.

SCHMIDT, Folke Fredrik (1977), *Law and Industrial Relations in Sweden*, Stockholm, Almqvist et Wiksell.

SEAGER, H.R. (1913), « The Theory of the Minimum Wage », *American Labor Legislation Review*, février.

SELLEKEARTS, B. (1981), « The Case for Indexing the Minimum Wage », *Proceedings of Industrial Relations Research Association*, Thirty-Third Annual Meeting, Madison, Wisc, hiver, pp.70-78.

SEYFARTH, SHAW, FAIRWEATHER, GERALDSON (1969), *Labor Relations and the Law in West Germany and the United States : a Comparative Study*, University of Michigan.

SILBERMAN, J.I., DURDEN, G.C. (1976), « Determining Legislative Preferences on the Minimum Wage : An Economic Approach », *Journal of Political Economy*, vol. 84, avril, pp. 317-329.

SISKIND, F.B. (1977), « Minimum Wage Legislation in the U.S., Comment », *Economic Inquiry*, vol 15, no 1, janvier, pp. 135-138.

SKOLNIK, M.L. (1977), « The Minimum Wage, Where Do We Go From Here ? », Toronto, Ministère du Travail de l'Ontario.

SMILEY, M. (1975), *The Incidence of Low Wage Employment in Ontario by Industry*, Ministère du Travail de l'Ontario, janvier.

SOJCHER-ROUSSELLE, M. (1979), *Droit de la sécurité et de la santé du règlement général pour la protection du travail*, Bruxelles, Bruylant.

STARR, G. (1981), « La fixation des salaires minima et ses différentes fonctions », *Revue internationale du travail*, vol. 120, no 5, sept.-oct.

STARR, G. (1982), *La fixation des salaires minima : objet, méthode et problèmes : une étude internationale*, Genève, Bureau international du travail.

STEINDL, F.G. (1973), « The Appeal of Minimum Wage Laws and the Invisible Hand in Government », *Public Choice*, vol. 14, printemps, pp. 133-136.

STEINDL, F.G. (1974), « More on Minimum Wages and Political Clout », *Public Choice*, vol. 6, no 2, automne, pp. 137-138.

ST-GEORGES, Andrée (1984), « Qu'a-t-on fait jusqu'à maintenant au Québec pour concilier travail salarié et maternité ? », XV[e] colloque de Relations industrielles de l'Université de Montréal.

STIGLER, G.J. (1946), « The Economics of Minimum Wage Legislation », *American Economic Review*, vol. 36, no 3, juin, pp. 358-367.

STIGLER, G.J. (1962), « Information in the Labor Market », *Journal of Political Economy*, vol. 70, sup., octobre, pp. 94-105.

SUFRIN, S.C. (1940), « The Effects of Minimum Wages », *American Economic Review*, vol. 30, no 3, pp. 576-577.

SWIDINSKY, R. (1979), « Minimum Wage and Teenage Unemployment in Canada », *Revue Canadienne d'Économique*, vol. 13, pp. 158-171.

SYKES, E. (1980), *The Employer, the Employee and the Law*, Sydney, Law books.

TAWNEY, R.H. (1914), *Studies in the Minimum Wage*, Londres.

TEAGUE, B. (1974), « The Minimum Wage : how Minimum Should it Be ? », *The Conference Board Record*, vol. 11, janvier.

TRAVAIL CANADA (1974), « Memorandum to the Interdepartment Committee on the Minimum Wage », Ottawa.

TRAVAIL CANADA (1984), *Les normes du travail au Canada*.

TREMBLAY, F. (1985), *La politique du salaire minimum : revue de la littérature*, travail effectué dans le cadre du protocole d'entente UQAM-CSN-FTQ, février.

TURCOTTE, A. (1978), « Évolution jurisprudentielle relative aux règles gouvernant la cessation du contrat individuel du travail », *Relations industrielles*, vol. 33, no 3, pp. 544-563.

TURNER, H. (1983), *A Review of Minimum Wage Impact Studies*, Research Branch, Ontario Ministry of Labour, Toronto.

URI, N.D., NIXON, J.W. (1978), « The Distribution of Changes in Manufacturing Employment and the Impact of the Minimum Wage », *Journal of Econometrics*, vol. 7, no 1, pp. 103-114.

U.S. DEPARTMENT OF LABOR (1966), *Minimum Wages and Maximum Hours under the Fair Labor Standards Act – an Evaluation and Appraisal*, U.S. Dept. of Labor, Washington, D.C.

U.S. DEPARTMENT OF LABOR (1970), *Youth Unemployment and Minimum Wages*, B.L.S., Bulletin no 1657, Washington, D.C., Government Printing Office.

VERC, R. (1979), « Vision d'une révision du Code du travail », 20, *Cahiers de droit*, 901.

VERGE, P. (1967), « Le problème des ententes individuelles plus favorables que la convention collective », *Relations industrielles*, vol. 22, no 2, p. 281.

VERGE, P. (1971), « L'embauchage d'un salarié lié par une convention collective », *Relations industrielles*, vol. 26, no 2, p. 502.

VERGE, P. (1978), « Le dépassement du contrat individuel à durée déterminée », *Relations industrielles*, vol. 33, no 4, pp. 680-684.

VERGE, P. (1979), « Vision d'une révision du Code du travail », *Cahiers de droit*, vol 20.

VALTICOS, N. (1979), « L'avenir des normes internationales du travail », *Revue internationale du travail*, vol. 118, no 6, nov.-déc., pp. 721-740.

VIETORISZ, T. (1973), « We Need a $3.50 Minimum Wage », *Challenge*, mai-juin, pp. 49-62.

WAISGLAS, H.J. (1973), « Questions of Public Policy for Consideration of Periodic Revisions in Minimum Wage », *Relations industrielles*, vol. 28, pp. 629-632.

WEBB, S. (1912), « The Economic Theory of a Legal Minimum Wage », *Journal of Political Economy*, vol. 20, no 10, décembre, pp. 973-998.

WEISS, A. (1976), « A look at Minimum-Wage and HR-10130 », *Labor Law Journal*, 27, pp. 131-140.

WELCH, F. (1974), « Minimum Wage Legislation in the U.S. », *Economic Inquiry*, vol. 12, no 3, sept., pp. 285-318.

WELCH, F. (1976), « Minimum Wage Legislation in the United States : Evaluating the Labor Market Effects of Social Programs », pp. 1-45, Research Report Series no 120, Edited by Orley Ashenfelter and James Blum, Princeton N.J., Princeton University Press.

WELCH, F. (1977), « Minimum Wage Legislation in the U.S. – Reply », *Economic Inquiry*, vol. 15, no 1, pp. 129-142.

WELCH, F. (1978), « Minimum Wages : Issues and Evidence », Washington, D.C., American Enterprise Institute.

WELCH, F., CUNNINGHAM, J. (1978), « Effects of Minimum Wages on the Level and Age Composition of Youth Unemployment », *The Review of Economics and Statistics*, 60, février, pp. 140-145.

WEST, E.G. (1972), « Toward a Comprehensive Economic Theory of Minimum-Wage Laws », Ottawa, Université Carleton, réimprimé dans John Chant et coll. (éd.), *Canadian Perspectives in Economics*, Toronto, Collier and MacMillan.

WEST, E.G. (1973), « The Current Controversy on American Minimum Wages : the Lesson for Britain », Carleton Economic Papers no 74-01, Ottawa, Université Carleton.

WEST, E.G. (1974), « Vote Earnings Versus Vote Losing Properties of Minimum Wage Laws », *Public Choice*, vol. 19, automne, pp. 133-137.

WEST, E.G. (1975), « New-tests for Efficiency of Minimum Wage Laws », *Gazette du travail* vol. 75, no 10, octobre, pp. 707-710.

WEST, E.G. (1977a), « Création directe d'emplois : une nouvelle politique canadienne », *La Gazette du Travail*, décembre, pp. 526-529.

WEST, E.G. (1977b), « The Minimum-Wage Debate – Some New Developments », *The Labour Gazette*, 77, mars, pp. 106-109.

WEST, E.G. (1977c), « Why the Debate on Minimum Wages Matters for Britain », *The Banker*, vol. 127, décembre, pp. 39-43.

WEST, E.G. (1977d), « Shifting Public Choice on Minimum Wages », *Public Choice*, vol. 29, printemps, pp. 143-147.

WEST, E.G., McKEE, M. (1980), *Le salaire minimum. Nouveaux aspects théoriques, empiriques et politiques*, Ottawa, Conseil économique du Canada.

WEST, E.G. (1979), « Nouvelle épreuve d'efficacité des lois sur le salaire minimum », *La Gazette du Travail*, décembre, pp. 834-837.

WEST, E.G. (1980), « The Unsinkable Minimum Wage », *Policy Review*, vol. 11, hiver.

WHITTINGHAM, F. (1970), *Minimum Wages in Ontario : Analysis and Measurement Problems*, Kingston, Ont., Industrial Relations Center, Queen's University.

ZAIDI, M.A. (1970), *A Study of the Effects of the $1.25 Minimum Wage under the Canada Labour (Standards) Code*, Task force on Labour Relation, study no 16, Ottawa, Department of Supplies and Services.

ZUCKER, A. (1973), « Minimum Wages and the Demand for Low-Wage Labor », *Quaterly Journal of Economics*, vol. 87, no 2, mai, pp. 267-277.

Annexe I

Liste des lois considérées dans notre étude des normes du travail

A) Lois du Québec

1- **Code du travail** : L.R.Q., c. C-27. (C.T.)

2- **Loi sur les normes du travail** : L.R.Q., c. N-1.1 (L.N.T.)

3- **Loi sur la santé et la sécurité du travail** : L.R.Q., c. S-2.1 (L.S.S.T.)

4- **Loi sur les accidents de travail** : L.R.Q., c. A-3 (L.A.T.)

5- **Charte des droits et libertés de la personne** : L.R.Q., c. C-12 (C.D.L.P.)

6- **Loi sur les décrets de convention collective** : L.R.Q., C. D-2 (L.D.C.C.)

7- **Charte de la langue française** : L.R.Q., c. C-11 (C.L.F.)

8- **Loi sur la fête nationale** : L.R.Q., c. F-1 (L.F.N.)

9- **Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre** : L.R.Q., c. F-5 (L.F.Q.P.M.O.)

10- **Loi sur les jurés** : L.R.Q., c. J-2 (L.J.)

11- **Loi électorale** : L.R.Q., c. E-3.1 (L.E.)

12- **Loi assurant l'exercice des droits des handicapés** : L.R.Q., c. E-20.1

13- **Loi sur la protection des personnes et des biens en cas de sinistre** : L.R.Q., P-38.1

14- **Loi sur l'instruction publique** : L.R.Q., c. I-14

15- **Loi sur l'observance du dimanche** : L.R.Q., c. O-1

16- **Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux** : L.R.Q., c. H-2

17- **Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction** : L.R.Q., c. R-20

18- **Loi sur la fonction publique** : L.R.Q., c. F-3.1

19- **Loi sur les impôts** : L.R.Q., c. I-3

20- **Loi sur les élections dans certaines municipalités** : L.R.Q., c. E-2.1

21- **Loi sur les compagnies** : L.R.Q., c. C-38

22- **Loi sur le régime des rentes du Québec** : L.R.Q., c. R-9

23- **Loi sur les régimes supplémentaires de retraite** : L.R.Q., c. R-17

24- **Loi sur l'aide sociale** : L.R.Q., c. A-16

25- **Loi sur la qualité de l'environnement** : L.R.Q., c. Q-2

26- **Code civil du Bas Canada**

27- **Code de procédure civile**

28- **Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins de négociations collectives dans le secteur de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux** : L.R.Q., c. O-7.1

B) Lois fédérales

1- **Code canadien du travail** : S.R.C., 1970, c.L-1 (C.C.T.)

2- **Loi sur les liquidations** : S.R.C., 1970, c.W-10

3- **Loi sur la faillite** : S.R.C., 1970, c.B-3

4- **Loi sur les sociétés commerciales canadiennes** : S.C., 1974-75-76, c.33

5- **Loi de l'assurance-chômage** : S.C., 1970-71-72 c.48 (L.A.C.)

Annexe II

Classification des normes du travail

NOTE

On trouvera dans cette annexe une identification et une présentation assez détaillées de l'ensemble des normes édictées dans les législations retenues pour cette étude.

Elles sont exposées selon la loi qui les édicte et pour chacune on en donne la définition et le champ d'application. On identifie aussi l'objectif poursuivi (voir la section 4 du chapitre II). Enfin, on précise l'organisme responsable de l'application ainsi que le ou les recours approprié-s s'il y a lieu.

Abréviations/normes du travail

C.A.S.	Commission des affaires sociales
C.c.	Code civil du Bas-Canada
C.D.L.P.	Charte des droits et libertés de la personne
C.D.P.	Commission des droits et libertés de la personne
C.G.T.	Commissaire général du travail
C.L.F.	Charte de la langue française
C.N.T.	Commission des normes du travail
C.P.C.	Code de procédure civile
C.S.S.	Comité de santé et de sécurité
C.S.S.T.	Commission de la santé et de la sécurité du travail
C.T.	Commissaire du travail
D.G.E.	Directeur général des élections du Québec
L.E.	Loi électorale
L.E.C.M.	Loi sur les élections dans certaines municipalités
L.F.N.	Loi sur la fête nationale
L.F.Q.P.M.O.	Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre
L.I.P.	Loi sur l'instruction publique
L.J.	Loi sur les jurés
L.N.T.	Loi sur les normes du travail
L.O.D.	Loi sur l'observance du dimanche
L.P.P.B.C.S.	Loi sur la protection des personnes et des biens en cas de sinistre
L.S.S.T.	Loi sur la santé et la sécurité du travail
O.L.F.	Office de la langue française
P.G.	Procureur général
T.A.	Tribunal d'arbitrage

1- LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL, L.R.Q., c. N-1.1

ORGANISME : COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
1- SALAIRE **DÉFINITION :** Rémunération en monnaie courante et avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié	L.N.T. art. 1.9	Tout salarié, i.e. toute personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire, quel que soit l'endroit où elle exécute son travail (art. 2) Aux organismes gouvernementaux suivants : - Raffinerie de sucre du Québec - Régie du Grand Théâtre - Régie de la Place des Arts - Société de cartographie du Québec - Société générale de financement et ses filiales - Sidbec et ses filiales - Société nationale de l'amiante et ses filiales - Société parc-autos du Québec métropolitain - Société d'exploitation minière - Société québécoise d'initiatives agro-alimentaires - Société québécoise d'initiatives pétrolières - Société de récupération, d'exploitation et de développement forestiers du Québec Exclusions : - Salarié qui travaille dans une ferme qui emploie trois personnes au plus - Salarié dont la fonction principale est de garder dans un logement un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée si l'employeur ne poursuit pas, aux moyens de ces travaux, des fins lucratives - Salarié régi par la **Loi sur les relations du travail dans la construction** (L.R.Q. 1977, c. R-20), sauf en ce qui a trait aux dispositions concernant le congé de maternité - Étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par une institution d'enseignement et en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation - Bénéficiaires des services de santé et services sociaux travaillant en vue de leur rééducation physique, mentale ou sociale, dans un CLSC, un centre de réadaptation fonctionnelle, un centre de services sociaux, un centre hospitalier ou un centre d'accueil (R.2) - Employé du gouvernement provincial et de certains organismes d'État - Salarié travaillant dans une entreprise de juridiction fédérale (ce champ d'application sera désigné ci-après sous le vocable « Général »)		

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
SALAIRE MINIMUM **Dispositions générales :** • Salariés de moins de 18 ans : $3,54 • Autres salariés : $4,00 **Salariés qui reçoivent habituellement des pourboires :** • Salariés de moins de 18 ans : $2,95 • Autres salariés : $3,28 **Domestiques qui résident chez leur employeur :** $134/semaine **Travailleurs agricoles et domestiques qui ne résident pas chez leur employeur :** • Salariés de moins de 18 ans : $3,65 • Autres salariés : $4,00 **Salariés des travaux publics :** Cuisiniers, aide-cuisiniers et gardiens : • de moins de 18 ans : $3,65 • de 18 ans et plus : $4,00 Autres salariés : $4,14 à $4,92 **Salariés des exploitations forestières :** Salariés affectés à la coupe du bois et payés à la pièce : $4,26 Cuisiniers, aide-cuisiniers, garde-feu, salariés à forfait : • de moins de 18 ans : $3,97 • de 18 ans et plus : $4,00 Autres salariés : • de moins de 18 ans : $3,65 • de 18 ans et plus : $4,00	L.N.T. art. 40 R.3 art. 2 à 5	Exclusions : – Étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire (tel une colonie de vacances ou un organisme de loisirs) – Stagiaire dans un cadre de formation professionnelle reconnu par une loi – Personne handicapée qui bénéficie d'un plan de services de l'Office des personnes handicapées et qui travaille en vertu d'un contrat d'intégration professionnelle conclu entre son employeur et l'Office **(Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées,** article 61) – Personne entièrement rémunérée à commission qui travaille hors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables – Employé surnuméraire embauché sur une base occasionnelle pour les récoltes – Personne employée aux productions fruitières ou horticoles et affectée principalement à des opérations non mécanisées (Règlement no. 873-81 sur les normes du travail, art. 2)	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte à la C.N.T. qui peut réclamer jusqu'au double du salaire minimum Recours civil pour le reliquat par le salarié (ci-après désigné « Plainte pour salaire impayé »)
POURBOIRE – Comprend les frais de services ajoutés à la note du client – Appartient au salarié en propre et ne fait pas partie du salaire qui lui est dû – Obligation de l'employeur de remettre le pourboire qu'il a perçu au salarié	L.N.T. art. 50	– Salariés qui reçoivent habituellement des pourboires	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte pour salaire impayé et/ou plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
CHAMBRE ET PENSION Montant maximum qui peut être exigé par un employeur : 1° $1,25 par repas max. : $16,45/semaine 2° $16,45/semaine pour la chambre 3° $32,50/semaine pour chambre et pension	L.N.T. R.3 art. 6	– Domestique qui réside chez son employeur	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte pour salaire impayé et/ou plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
MODE DE PAIEMENT – Versé en espèce sous enveloppe scellée ou par chèque (encaissable dans les 2 jours ouvrables) – Directement au salarié sur les lieux de travail – À un tiers à la demande écrite du salarié – Virement bancaire possible si convention écrite ou décret	L.N.T. art. 42 à 44	Général	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte pour salaire impayé et/ou plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
MOMENT DU PAIEMENT – À intervalles réguliers ne pouvant dépasser 16 jours – Au mois	L.N.T. art. 43	**Exceptions** – Nouveau salarié ; peut être payé dans le mois qui suit entrée en fonction – Cadres – Travailleur partie à un contrat en vertu duquel i) il s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine ; ii) il s'oblige à fournir le matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne et à les utiliser de la façon qu'elle indique ; iii) il conserve, à titre de rémunération, le montant qui lui reste de la somme reçue conformément au contrat, après déduction des frais d'exécution de ce contrat.	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte pour salaire impayé et/ou plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
– Si le jour habituel du paiement est férié et chômé, le salaire doit être versé le jour ouvrable qui précède ce jour				
BULLETIN DE PAIE – Remis par l'employeur en même temps que salaire – Doit contenir les mentions suivantes : • le nom de l'employeur ; • le nom et le prénom du salarié • l'identification de l'emploi ; • la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement ; • le nombre d'heures payées au taux normal ; • le nombre d'heures supplémentaires et le taux qui s'applique alors ; • la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées ; • le taux du salaire ; • le montant du salaire brut ; • la nature et le montant des déductions opérées ; • le montant du salaire net ; • le montant des pourboires déclarés.	L.N.T. art. 46	Général	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte pour salaire impayé et/ou plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
RETENUE Interdiction à l'employeur de faire retenue sur le salaire à moins qu'il y soit contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, une convention collective ou un décret. SAUF : Autorisation écrite du salarié.	L.N.T. art. 49	Général	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte pour salaire impayé
PRÉLÈVEMENT DE LA C.N.T. Ne peut être remboursé ni directement ni indirectement par le salarié	L.N.T. R.4 art. 10	Général	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte pour salaire impayé et/ou plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
UNIFORME Si obligatoire, interdiction à l'employeur de faire déduction pour achat, usage ou entretien	L.N.T. art. 85	Général	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte pour salaire impayé et/ou plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
2- DURÉE DU TRAVAIL				
SEMAINE NORMALE - 44 heures	L.N.T. art. 52 art. 54	**Exclusions** - Femme et mari de l'employeur, ainsi que leurs parents et enfants - Étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire (tel une colonie de vacances ou un organisme de loisirs) - Cadres - Personnes qui travaillent hors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables - Personnes affectées à la récolte, à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes - Personnes travaillant dans des établissements de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson - Travailleurs agricoles	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte pour salaire impayé et/ou plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
EXCEPTIONS - 53 heures - 60 heures - 47 heures - 55 heures	L.N.T. R.3 art. 8 à 13	- Domestique qui réside chez son employeur - Tout gardien autre qu'un gardien qui fait la garde d'une propriété pour le compte d'une entreprise de gardiennage - Salarié occupé dans une exploitation forestière ou dans une scierie - Salarié qui travaille dans un endroit isolé ou sur le territoire de la Baie James		
- 40 heures	L.N.T. R.1 art. 4	- Salarié de l'alimentation au détail		

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - Majoration de 50 % du salaire horaire habituel pour tout travail exécuté en sus des heures de la semaine normale - Aux fins de ce calcul, les congés annuels et les jours fériés, chômés et payés sont assimilés à des jours de travail	L.N.T. art. 55 à 56	Général	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte pour salaire impayé et/ou plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
PRÉSOMPTION - Un salarié est réputé être au travail lorsqu'il est sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail - Un salarié est réputé être au travail durant la pause-café	L.N.T. art. 57	Général	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte pour salaire impayé et/ou plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
INDEMNITÉ DE PRÉSENCE Le salarié qui se présente au travail à la demande de son employeur et qui travaille moins de 3 heures consécutives a droit à une indemnité de 3 heures	L.N.T. art. 58	**Exclusion** Salarié qui travaille à heures brisées (Ex : brigadier scolaire ou chauffeur d'autobus)	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte pour salaire impayé et/ou plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
REPOS HEBDOMADAIRE - Durée minimale de 24 heures consécutives/semaine - Peut être reporté à la semaine suivante	L.N.T. art. 78	- Général - Travailleur agricole	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
PÉRIODE DE REPAS - 30 minutes après 5 heures de travail consécutives - Doit être rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail	L.N.T. art. 79	Général	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte pour salaire impayé et/ou plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
3- CONGÉS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS S'ils tombent un jour ouvrable, ces jours sont fériés et chômés : • 1er janvier • 25 décembre	L.N.T. art. 60 à 65	- Salarié qui justifie de 60 jours de service continu dans l'entreprise - Salarié qui ne s'est pas absenté sans l'autorisation de l'employeur ou sans raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte pour salaire impayé
• 4 autres jours fixés par règlement	L.N.T. R.3 art. 14			

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
PAIEMENT DU CONGÉ – Ces jours sont payés suivant la moyenne du salaire journalier des 2 semaines qui précèdent le congé	L.N.T. art. 62	Idem	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte pour salaire impayé
– Si le salarié doit travailler, il doit recevoir le salaire correspondant au travail effectué plus une indemnité selon la moyenne du salaire journalier des 2 semaines précédentes ou congé compensatoire qui doit être pris dans les 3 semaines précédant ou suivant ce jour	L.N.T. art. 63			
SALARIÉ EN CONGÉ ANNUEL Obligation de l'employeur de : – verser au salarié une indemnité correspondant à la moyenne du salaire journalier des 2 semaines précédant le congé ou – convenir d'une date avec le salarié pour la prise d'un congé compensatoire	L.N.T. art. 64	Idem	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte pour salaire impayé
4– CONGÉS SOCIAUX				
DÉCÈS ET FUNÉRAILLES Le salarié a droit à une journée sans réduction de salaire et à 3 jours sans salaire pour le décès et les funérailles de : • son enfant • son père • sa mère • son frère ou sa soeur • son conjoint (marié ou vivant maritalement)	L.N.T. art. 80	Général	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte pour salaire impayé et/ou plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
MARIAGE Le salarié a droit à une journée sans réduction de salaire pour son mariage	L.N.T. art. 81	Général	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte pour salaire impayé et/ou plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
MARIAGE D'UN ENFANT Le salarié a droit à une journée sans salaire pour le mariage de son enfant	L.N.T. art. 81	Général	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
NAISSANCE OU ADOPTION Le salarié a droit à 2 jours sans salaire à la naissance ou lors de l'adoption d'un enfant	L.N.T. art. 81	Général	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
5– CONGÉS ANNUELS PAYÉS				
DURÉE DU CONGÉ Salarié qui justifie, à la fin d'une année de référence* de : • moins d'un an de service continu : un jour ouvrable pour chaque mois (max : 2 semaines) • entre 1 ans et 10 ans de service continu : 2 semaines • 10 ans et plus de service continu : 3 semaines * année de référence : s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours	L.N.T. art. 66 à 70	**Exclusions** – Conjoint de l'employeur, ses ascendants et ses descendants ainsi que ceux de l'employeur – Étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire (tel une colonie de vacances ou un organisme de loisirs) – Vendeur au sens du paragraphe « b » de l'article 1 de la **Loi sur le courtage immobilier**, entièrement rémunéré à commission – Vendeur au sens du paragraphe 12 de l'article 1 de la **Loi sur les valeurs mobilières**, entièrement rémunéré à commission – Agent d'assurance au sens du paragraphe « i » de l'article 1 de la **Loi sur les assurances**, entièrement rémunéré à commission – Salarié surnuméraire pendant la période des récoltes – Stagiaire dans le cadre d'un programme de formation professionnelle reconnu par une loi	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte pour salaire impayé
DATE DU CONGÉ Un salarié a droit de connaître la date de son congé au moins 4 semaines à l'avance	L.N.T. art. 72	Idem	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
INDEMNITÉ COMPENSATOIRE L'employeur ne peut remplacer les vacances par une indemnité compensatoire	L.N.T. art. 73	Idem	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
Exception À la demande du salarié, la 3e semaine du congé peut être remplacée par une indemnité compensatoire si l'établissement ferme ses portes pour 2 semaines à l'occasion du congé annuel	L.N.T. art. 73			
FRACTIONNEMENT DU CONGÉ ANNUEL – À la demande du salarié s'il a droit à 2 semaines (sauf fermeture annuelle) – À la demande de l'employeur si le salarié a droit à 3 semaines (mais ce dernier a droit à au moins 2 semaines consécutives)	L.N.T. art. 71	Idem	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
PAIE DE VACANCES – Moins de 10 ans de service continu : 4 % du salaire brut gagné durant l'année de référence – 10 ans et plus : 6 % – Remise en un seul versement avant le début des vacances	L.N.T. art. 74-75	Idem	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte pour salaire impayé

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
6– CONGÉ DE MATERNITÉ				
DURÉE DU CONGÉ La salariée a droit à une période continue du congé qu'elle détermine. Le congé : • ne peut excéder 18 semaines • peut être réparti à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement • ne peut commencer qu'à compter du début de la 16e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement	L.N.T. R.3 art. 17	Salariée doit avoir accompli 20 semaines d'emploi pour un même employeur dans les 12 mois qui précèdent le début du congé et être à l'emploi de l'employeur le jour précédant l'avis de 3 semaines	Protection de diverses catégories de salariés	Plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
– Avis écrit et accompagné d'un certificat médical est requis 3 semaines avant le départ de la salariée	L.N.T. R.3 art. 24			
EXTENSION POSSIBLE DU CONGÉ Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension automatique pour une durée égale à ce retard, sauf si après la naissance il lui reste 2 semaines de congé	L.N.T. R.3 art. 18	Idem	Protection de diverses catégories de salariés	Plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
– Avis écrit à l'employeur requis 2 semaines avant la fin du congé initial l'informant de la nouvelle date de retour	L.N.T. R.3 art. 28			
CONGÉ SPÉCIAL POUR FAUSSE-COUCHE NATURELLE OU PROVOQUÉE LÉGALEMENT Si elle survient dans les 4 premiers mois de grossesse, la salariée a droit à un congé n'excédant pas 3 semaines	L.N.T. R.3 art. 21	Idem	Protection de diverses catégories de salariés	Plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
– Avis + certificat médical dès que possible à l'employeur indiquant la date de retour	L.N.T. R.3 art. 26			
ENFANT MORT-NÉ Le congé prend fin au plus tard 5 semaines après l'accouchement si la salariée accouche d'un enfant mort-né (à partir du 5e mois de grossesse)	L.N.T. R.3 art. 22	Idem	Protection de diverses catégories de salariés	Plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
– Avis à l'employeur dès que possible + certificat médical indiquant date de retour	L.N.T. R.3 art. 26			

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
CONGÉ SPÉCIAL SI DANGER DE FAUSSE-COUCHE OU POUR SANTÉ DE LA MÈRE OU DE L'ENFANT La salariée a droit à un congé de la durée prescrite par certificat médical Ce congé devient « congé de maternité » à partir de la 8e semaine précédant l'accouchement	L.N.T. R.3 art. 20	Idem	Protection de diverses catégories de salariés	Plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
PROLONGATION POUR RAISON DE SANTÉ Peut atteindre 6 semaines Avis + certificat médical à l'employeur avant date d'expiration du congé	L.N.T. R.3 art. 23	Idem	Protection de diverses catégories de salariés	Plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
RETOUR AU TRAVAIL **Réinstallation** À la fin du congé, obligation de l'employeur de réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail	L.N.T. R.3 art. 31	Idem	Protection de diverses catégories de salariés	Plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
Avantages sociaux La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée (sous réserve du paiement régulier des cotisations relatives à ces avantages et dont l'employeur assume sa part)	L.N.T. R.3 art. 32	Idem	Protection de diverses catégories de salariés	Plainte pour salaire impayé
Droits et privilèges Si le poste régulier de la salariée n'existe plus, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail	L.N.T. R.3 art. 33	Idem	Protection de diverses catégories de salariés	Plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
Licenciement Si les licenciements incluent la salariée, celle-ci conserve les mêmes droits que les autres salariés licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage	L.N.T. R.3 art. 24	Idem	Protection de diverses catégories de salariés	Plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi
7– MESURES DISCIPLINAIRES ILLÉGALES				
FEMME ENCEINTE Interdiction à l'employeur ou à son agent de congédier, suspendre ou de déplacer une salariée pour la raison qu'elle est enceinte	L.N.T. art. 122(4)	Général	Protection de diverses catégories de salariés	Plainte à la C.N.T. ou Plainte directe au C.T. dans les 30 jours

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
DÉPLACEMENT SALARIÉE ENCEINTE – Obligation de l'employeur de déplacer la salariée enceinte s'il y a danger physique pour elle ou son enfant à naître – La salariée peut refuser ce déplacement sur présentation d'un certificat médical	L.N.T. art. 122 in fine	Général	Protection de diverses catégories de salariés	Plainte à la C.N.T. ou Plainte directe au C.T. dans les 30 jours
INTERDICTION À L'EMPLOYEUR OU À SON AGENT DE CONGÉDIER, DE SUSPENDRE OU DE DÉPLACER UN SALARIÉ **Exercice d'un droit** À cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte de la L.N.T. ou d'un règlement ; **Renseignements à la C.N.T.** Pour le motif que ce salarié a fourni des renseignements à la C.N.T. sur l'application des normes ou qu'il a témoigné dans une poursuite s'y rapportant ; **Saisie-arrêt** Pour la raison qu'une saisie-arrêt a été pratiquée à l'égard du salarié ou peut l'être ; **Application de la L.N.T.** Dans le but d'éluder l'application de la L.N.T. ou d'un règlement	L.N.T. art. 122(1) (2) (3) (5)	Général	Fixation spécifique de conditions minimales de travail – Protection de l'emploi	Plainte à la C.N.T. ou Plainte directe au C.T. dans les 30 jours
RETRAITE Interdiction à l'employeur ou à son agent de congédier, suspendre ou mettre à la retraite un salarié pour le motif qu'il a atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à compter duquel il serait mis à la retraite malgré : – disposition législative générale ou spéciale ; – régime de retraite auquel il participe ; – convention, sentence arbitrale ou décret ; – pratique en usage chez employeur.	L.N.T. art. 122.1 art. 84.1	Général S'applique également au gouvernement, à ses ministères et à ses organismes **Exclusions** – Salarié qui exerce la fonction de pompier à l'exclusion de toute autre fonction – Salarié qui est membre de la Sûreté du Québec	Protection de diverses catégories de salariés	Plainte à la C.N.T. ou Plainte directe au C.T. dans les 90 jours
8– CONGÉDIEMENTS SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE Interdiction à l'employeur de congédier un salarié sans cause juste et suffisante	L.N.T. art. 124	Salarié justifiant de 5 ans de service continu chez le même employeur	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte à la C.N.T. qui peut nommer un enquêteur (dans les 30 jours) Si aucun règlement n'intervient dans les 30 jours du dépôt de la plainte, le salarié peut demander à la Commission de déférer sa plainte à l'arbitrage

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
9– INDEMNITÉ DE DÉPART				
PRÉAVIS DE LICENCIEMENT OU MISE À PIED POUR AU MOINS 6 MOIS - Doit être par écrit - Il est de : • 1 semaine : pour le salarié justifiant de moins d'un an de service continu • 2 semaines : un an à 5 ans de service continu • 4 semaines : entre 5 ans et 10 ans de service continu • 8 semaines : 10 ans et plus de service continu	L.N.T. art. 80	**Exclusions** - Salarié justifiant de moins de 3 mois de service continu - Cas d'un contrat à durée déterminée - Cadres - Cas d'une faute grave d'un salarié ou cas fortuit	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte pour salaire impayé
INDEMNITÉ COMPENSATOIRE Si omission par l'employeur de donner préavis, obligation de verser indemnité égale à durée du préavis	L.N.T. art. 83	Idem	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte pour salaire impayé
INDEMNITÉ DE CONGÉ (en sus du prévis) - 10 ans et moins : 4 % du salaire brut gagné pendant l'année de référence en cours - 10 ans et plus : 6 % du salaire brut gagné pendant l'année de référence en cours	L.N.T. art. 78	Exclusions du congé annuel	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte pour salaire impayé
10– CERTIFICAT DE TRAVAIL - Doit être délivré à la demande du salarié - Comprend : • nature et durée du travail • début et fin de l'exercice des fonctions • nom et adresse de l'employeur - Ne peut contenir de remarque sur la qualité du travail ou la conduite du travailleur	L.N.T. art. 84	Général	Fixation spécifique de conditions minimales de travail - Références	Plainte à la C.N.T. pour atteinte à un droit conféré par la loi

2– LOI SUR LA FÊTE NATIONALE, L.R.Q., c. F-1.

ORGANISME : COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
FÊTE NATIONALE Le 24 juin est un jour férié et chômé	L.F.N. art. 1-2	Tout salarié qui a eu droit à un salaire (ou à une indemnité en tenant lieu) pendant au moins 10 jours au cours de la période du 1er juin au 23 juin S'applique également au gouvernement, à ses ministères et à ses organismes		
INDEMNITÉ Obligation à l'employeur de verser au salarié une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des 2 semaines précédant le congé	L.F.N. art. 7	Idem	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte à la C.N.T. pour recouvrement de la somme due et/ou plainte pour atteinte à un droit conféré par la loi
REMPLACEMENT DU 24 JUIN Lorsque le 24 juin tombe un dimanche, le 25 juin est chômé et payé	L.F.N. art. 2	Idem	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte à la C.N.T. pour recouvrement de la somme due et/ou plainte pour atteinte à un droit conféré par la loi
CONGÉ COMPENSATOIRE – Si le salarié est en congé annuel (date convenue avec employeur) – Si le salarié doit travailler* (en sus du salaire pour travail effectué) – Si le 24 juin tombe un jour qui n'est pas ouvrable pour le salarié* * Doit être pris le jour précédant ou suivant le 24 juin SAUF : Si employeur choisit de verser une indemnité	L.F.N. art. 5-6	Idem	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Plainte à la C.N.T. pour recouvrement de la somme due et/ou plainte pour atteinte à un droit conféré par la loi

3– LOI SUR LES JURÉS, L.R.Q., c. J-2

ORGANISME : MINISTÈRE DE LA JUSTICE

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
JURÉ Interdiction à l'employeur de congédier, de suspendre, de mettre à pied, ou de modifier les conditions de travail autres que la rémunération d'un salarié pour le motif qu'il est assigné ou agit comme juré	L.J. art. 47	Tout salarié	Fixation spécifique de conditions minimales de travail – Protection de l'emploi	Plainte au C.G.T. dans les 30 jours

4– CODE CIVIL DU BAS-CANADA

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
PRÉAVIS DE FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL Obligation à l'employeur de donner un préavis : – d'une semaine si l'engagement est à la semaine – de 2 semaines si l'engagement est au mois – d'un mois si l'engagement est à l'année	1668 C.c.	– Salarié non couvert par la **Loi sur les normes du travail** (ou exclu de certains recours) – Salarié engagé à la semaine, au mois ou à l'année mais pour une durée indéterminée	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Poursuite devant tribunaux judiciaires selon le montant réclamé
LOUAGE D'OUVRAGE – Le contrat ne peut être que pour un temps limité ou pour une entreprise déterminée – Peut être reconduit par tacite reconduction – Droits et obligations résultant du bail de service personnel sont assujettis aux règles communes aux contrats	1665a à 1670 C.c.	Toute personne	Fixation spécifique de conditions minimales de travail – Définition du contrat de travail	Recours en dommages-intérêts

5– CHARTE DE LA LANGUE FRANÇAISE, L.R.Q., c. C-11

ORGANISME : OFFICE DE LA LANGUE FRANÇAISE

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
LANGUE OFFICIELLE **COMMUNICATIONS DE L'EMPLOYEUR** – Obligation de rédiger communications au personnel en français ; – Idem pour offres d'emploi ou de promotion	C.L.F. art. 41	Toute entreprise québécoise	Fixation spécifique de conditions minimales de travail – Promotion du français comme langue de travail	Plainte à l'O.L.F.
EMBAUCHE Interdiction à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste la connaissance d'une autre langue que le français à moins d'en prouver la nécessité	C.L.F. art. 46	Toute entreprise québécoise	Réglementation de certaines pratiques sociales – Discrimination basée sur la langue	Plainte à l'O.L.F. (sur nécessité de l'exigence d'une autre langue) Plainte au C.G.T. dans les 30 jours Recours à la procédure d'arbitrage si assujetti à une convention collective
MESURES DISCIPLINAIRES ILLÉGALES Interdiction à l'employeur de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une autre langue	C.L.F. art. 45	Toute entreprise québécoise	Réglementation de certaines pratiques sociales – Discrimination basée sur la langue	Plainte au C.G.T. dans les 30 jours Recours à la procédure d'arbitrage si assujetti à une convention collective

6– LOI SUR L'OBSERVANCE DU DIMANCHE L.R.Q., c. 0-1

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
OEUVRE INDUSTRIELLE Prohibition d'exécuter ou de faire exécuter une oeuvre industrielle le dimanche	L.O.D. art. 2	Toute personne	Fixation spécifique de conditions minimales de travail – Respect de la religion catholique	Plainte pénale en vertu de la **Loi sur les poursuites sommaires** (art. 4)
NÉGOCE Prohibition d'exercer un négoce ou un métier le dimanche	L.O.D. art. 2	Toute personne	Fixation spécifique de conditions minimales de travail – Respect de la religion catholique	Plainte pénale en vertu de la **Loi sur les poursuites sommaires** (art. 4)

7– LOI SUR LA FORMATION ET LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLES DE LA MAIN-D'OEUVRE

ORGANISME : MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
QUALIFICATION Interdiction pour un employeur d'embaucher un salarié qui n'a pas le certificat de qualification exigé pour exercer son métier	L.F.Q.P.M.O. art. 42	Salarié qui exerce un métier dont l'apprentissage et le certificat de qualification sont obligatoires pour pouvoir l'exercer (art. 30b)	Protection de diverses catégories de salariés – Salariés qualifiés	Poursuite pénale en vertu de la **Loi sur les poursuites sommaires** (art. 46) *par :* *1° le ministre* *2° tout intéressé avec l'autorisation du ministre*
LICENCIEMENT COLLECTIF Obligation pour un employeur qui, pour des raisons d'ordre technologique ou économique, prévoit faire un licenciement collectif d'en aviser le ministre dans les délais minimaux de : • deux mois : entre 10 et 100 employés • trois mois : entre 100 et 300 employés • quatre mois : plus de 300 employés **Sauf :** 1° entreprise à caractère saisonnier ou intermittent 2° force majeure ou événement imprévu qui empêche de respecter les délais 3° licenciement pour une durée indéterminée mais effectivement inférieure à 6 mois 4° cas de grève ou de lock-out au sens du **Code du travail**	L.F.Q.P.M.O. art. 45 a) d)	Salarié	Protection de diverses catégories de salariés – Salariés licenciés	Poursuite pénale en vertu de la **Loi sur les poursuites sommaires** (art. 46) *par :* 1° le ministre 2° tout intéressé avec l'autorisation du ministre
COMITÉ DE RECLASSEMENT Lors d'un licenciement collectif, obligation pour l'employeur de participer à la constitution d'un comité de reclassement des salariés **Condition :** à la demande du ministre **Sauf :** 1° entreprise à caractère saisonnier ou intermittent 2° force majeure ou événement imprévu qui empêche de respecter les délais 3° licenciement pour une durée indéterminée mais effectivement inférieure à 6 mois 4° cas de grève ou de lock-out au sens du **Code du travail**	L.F.Q.P.M.O. art. 45b)	Salarié	Protection de diverses catégories de salariés – Salariés licenciés	Poursuite pénale en vertu de la **Loi sur les poursuites sommaires** (art. 46) *par :* 1° le ministre 2° tout intéressé avec l'autorisation du ministre

8– LOI ÉLECTORALE DU QUÉBEC, L.R.Q., c. E-3.1

ORGANISME : DIRECTEUR GÉNÉRAL DES ÉLECTIONS DU QUÉBEC

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
MESURES DISCIPLINAIRES ILLÉGALES Obligation à l'employeur d'accorder 4 heures consécutives à l'employé pour voter et ce, sans effectuer déduction de salaire ou imposer toute autre sanction	L.E. art. 96	Toute personne 1° ayant 18 ans accomplis 2° étant citoyenne canadienne 3° étant domiciliée au Québec depuis 12 mois et 4° n'étant frappée d'aucune incapacité légale de voter	Fixation spécifique de conditions minimales de travail – Protection de l'emploi	Plainte pénale au D.G.E. et/ou recours civil (1053 c.c.)
PERSONNEL ÉLECTORAL* Obligation à l'employeur d'accorder sur demande un congé à un employé faisant partie du personnel électoral et prohibition de le congédier pour ce motif ou de retrancher ce congé de la période de vacances de l'employé	L.E. art. 204	Toute personne faisant partie du personnel électoral	Fixation spécifique de conditions minimales de travail – Protection de l'emploi	Plainte pénale au D.G.E. et/ou recours civil (1053 c.c.)
CANDIDAT OU AGENT OFFICIEL D'UN CANDIDAT* Obligation à l'employeur d'accorder à un employé qui se porte candidat ou qui agit comme agent officiel d'un candidat, un congé sans rémunération et prohibition à l'employeur de congédier l'employé en raison de ce congé ou de retrancher celui-ci des vacances de l'employé *Ces dispositions se retrouvent au niveau des élections municipales et dans la **Loi sur les cités et villes**	L.E. art. 31 art. 220-221	Toute personne	Fixation spécifique de conditions minimales de travail – Protection de l'emploi	Plainte pénale au D.G.E. et/ou recours civil (1053 c.c.)

9– LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE, L.R.Q., c. I-14

ORGANISME : COMMISSION SCOLAIRE

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
FRÉQUENTATION SCOLAIRE OBLIGATOIRE Prohibition pour un employeur de faire travailler un enfant durant les heures de classe	L.I.P. art. 256 et ss.	Tout enfant ayant entre 6 ans et 15 ans Exclusions : – Enfant malade ou handicapé physiquement ou mentalement – Enfant expulsé de l'école publique suivant la loi – Enfant âgé de moins de 10 ans, résidant à une distance de plus de 3 km de l'école la plus rapprochée ou tout enfant résidant à plus de 5 km de celle-ci et n'étant pas pourvu de transport scolaire gratuit	Fixation spécifique de conditions minimales de travail – Instruction des enfants	Poursuite pénale intentée par la Commission scolaire

10– LOI SUR LA PROTECTION DES PERSONNES ET DES BIENS EN CAS DE SINISTRE, L.R.Q., c. P-38.1

ORGANISME : BUREAU DE LA PROTECTION CIVILE DU QUÉBEC

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
MESURES DISCIPLINAIRES ILLÉGALES Prohibition pour l'employeur de congédier, déplacer ou modifier les conditions de travail d'un salarié pour sa participation, dûment autorisée, à l'exécution de mesures d'urgence	L.P.P.B.C.S. art. 49 et ss.	Toute personne	Fixation spécifique de conditions minimales de travail - Protection de l'emploi	Plainte au C.G.T. dans les 30 jours

11- LOI SUR LES ÉLECTIONS DANS CERTAINES MUNICIPALITÉS, L.R.Q., c. E-2.1

ORGANISME : COMMISSION DE LA REPRÉSENTATION ET DIRECTEUR GÉNÉRAL DES ÉLECTIONS

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
OBLIGATION À L'EMPLOYEUR D'ACCORDER UN CONGÉ sans rémunération à un employé qui est candidat à une élection municipale ou membre d'un conseil municipal	L.E.C.M. art. 21.1, 21.4	Tout employé	Fixation spécifique de conditions minimales de travail - Conditions d'exercice de droits personnels	Si assujetti à une convention collective : procédure d'arbitrage Si non assujetti à une convention collective : plainte à un Commissaire du travail
MESURE DISCIPLINAIRE ILLÉGALE Interdiction à l'employeur de congédier, mettre à pied, suspendre, rétrograder ou déplacer cet employé ou de changer désavantageusement ses conditions de travail parce qu'il a exercé ce droit	art. 21.5, 21.6	Tout employé	Fixation spécifique de conditions minimales de travail - Protection de l'emploi et autres conditions de travail	Si assujetti à une convention collective : procédure d'arbitrage Si non assujetti à une convention collective : plainte à un Commissaire du travail

12– LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL L.R.Q., c. S-2.1

ORGANISME : COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
1– DROIT DE REFUS Droit de refus d'exécution d'un travail si motifs raisonnables de croire à un danger.	L.S.S.T. art. 12	Travailleur : une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de louage de services personnels ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur Exclusions : 1° une personne qui est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs 2° un administrateur ou officier d'une corporation **Exception** : Une personne qui agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les travailleurs ou une association accréditée (ci-après nommé champ d'application Général)	Fixation spécifique de conditions minimales de travail – Prévention	Examen de la situation par le représentant à la prévention ou son remplaçant Intervention de l'inspecteur Révision possible de la décision de l'inspecteur au bureau de révision Appel possible de cette décision auprès de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles
Sauf : 1° si refus met en danger la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne 2° si les conditions d'exécution du travail sont normales dans ce genre de travail	L.S.S.T. art. 13			
PRÉSOMPTION Travailleur qui exerce droit de refus est réputé être au travail	L.S.S.T. art. 14	Général	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Dans le cas d'une plainte à la C.S.S.T. : révision possible auprès du bureau de révision. Appel possible de cette décision auprès de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles. Ci-après nommée : application de l'art. 227
ATTENTE DE LA DÉCISION Jusqu'à ce qu'une décision soit rendue, prohibition pour l'employeur de faire exécuter le travail par un autre travailleur	L.S.S.T. art. 14	Général, incluant de plus une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement	Fixation spécifique de conditions minimales de travail – Prévention	Plainte pénale (art. 1.1) Tribunal du travail
Sauf : 1° si l'employeur et le représentant à la prévention sont d'avis qu'il n'existe pas de dangers justifiant le refus*	L.S.S.T. art. 17			
2° s'ils croient que le refus n'est raisonnable que dans le cas particulier du travailleur	L.S.S.T. art. 17			
3° si l'inspecteur croit que le refus n'est acceptable que dans le cas particulier du travailleur	L.S.S.T. art. 19			
4° si le refus a pour conséquence qu'au moins 2 autres travailleurs ne peuvent exercer leur travail et que l'inspecteur n'est pas sur les lieux de travail dans un délai de 6 heures	L.S.S.T. art. 26			
* L'avis du représentant à la prévention n'est requis que s'il s'agit d'une entreprise de plus de vingt travailleurs. Sinon, l'avis de son remplaçant est requis.	L.S.S.T. art. 87-68			
N.B. Dans tous les cas, le travailleur devra avoir été informé que le droit de refus a été exercé ainsi que des motifs				

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
PRÉSOMPTION Si l'exercice du droit de refus prive de travail d'autres travailleurs, ils sont réputés être au travail pendant la durée de l'arrêt de travail	L.S.S.T. art. 28 a 1.1	Général	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Application de l'art. 227
MESURE DISCIPLINAIRE ILLÉGALE Prohibition pour l'employeur d'imposer mesure disciplinaire ou discriminatoire pour exercice du droit de refus	L.S.S.T. art. 30 a 1.1	Général	Fixation spécifique de conditions minimales de travail - Protection de l'emploi	Application de l'art. 227
Sauf : Dans les 10 jours d'une décision finale, si droit a été exercé de façon abusive	L.S.S.T. art. 30 a 1.2			
2- RETRAIT PRÉVENTIF Retrait préventif du travailleur exposé à un contaminant et réaffectation *Condition* : fournir un certificat médical attestant un danger	L.S.S.T. art. 32	Tout travailleur au sens de la L.S.S.T. sans exclusion (art. 1-11)	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	* Plainte à la C.S.S.T. Révision possible au bureau de révision Appel possible de cette décision auprès de la Commission d'appel en matières de lésions professionnelles
CESSATION DE TRAVAIL Si affectation n'est pas effectuée immédiatement, droit de cesser de travailler	L.S.S.T. art. 35	Tout travailleur au sens de la L.S.S.T. sans exclusion (art. 1-11)	Fixation spécifique de conditions minimales de travail - Prévention	Application de l'art. 227
INDEMNISATION Droit de recevoir salaire régulier durant les 5 premiers jours ouvrables de travail	L.S.S.T. art. 36	Tout travailleur au sens de la L.S.S.T. sans exclusion (art. 1-11)	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Application de l'art. 227
Après 5 jours : indemnité de remplacement de revenu auquel le salarié aurait droit en vertu de la **Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles** comme si il devenait incapable d'exercer son emploi (90 % du revenu net de son emploi)	L.S.S.T. art. 36			
AVANTAGES LIÉS À L'EMPLOI Travailleur qui cesse de travailler conserve les avantages liés à l'emploi antérieur	L.S.S.T. art. 39 a1.1	Tout travailleur au sens de la L.S.S.T. sans exclusion (art. 1-11)	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Application de l'art. 227
De même, pour le travailleur affecté à d'autres tâches	art. 38 a1.1			

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
RÉINTÉGRATION Obligation pour l'employeur de réintégrer le travailleur dans son emploi régulier	L.S.S.T. art. 39 a1.1 art. 38 a1.2	Tout travailleur au sens de la L.S.S.T. sans exclusion (art. 1-11)	Fixation spécifique de conditions minimales de travail – Protection de l'emploi	Application de l'art. 227
AVANTAGES SOCIAUX Le travailleur qui a cessé de travailler ou qui a été réaffecté bénéficie des mêmes avantages sociaux	L.S.S.T. art. 39 a 1.2 art. 38 a 1.3	Tout travailleur au sens de la L.S.S.T. sans exclusion (art. 1-11)	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Application de l'art. 227
3– RETRAIT PRÉVENTIF/ TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE Retrait préventif de la travailleuse et réaffectation *Condition* : fournir un certificat médical attestant des dangers	L.S.S.T. art. 40 a1.1 art. 46 a1.1	Toute travailleuse au sens de la L.S.S.T. sans exclusion (art. 1-11)	Protection de diverses catégories de salariés – Travailleuse enceinte	Application de l'art. 227
CESSATION DE TRAVAIL Si la réaffectation n'est pas effectuée immédiatement, droit de cesser de travailler jusqu'à la réaffectation ou la date de l'accouchement	L.S.S.T. art. 41 art. 47	Toute travailleuse au sens de la L.S.S.T. sans exclusion (art. 1-11)	Protection de diverses catégories de salariés – Travailleuse enceinte	Application de l'art. 227
INDEMNISATION Droit de recevoir salaire pendant les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail	L.S.S.T. art. 42 art. 36 a1.1 art. 40 art. 36 a1.1	Toute travailleuse au sens de la L.S.S.T. sans exclusion (art. 1-11)	Protection de diverses catégories de salariés – Travailleuse enceinte	Application de l'art. 227
Après 5 jours : indemnité de remplacement de revenu auquel le salarié aurait droit en vertu de la **Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles** comme si elle devenait incapable d'exercer son emploi (90 % du revenu net de son emploi)	L.S.S.T. art. 36 art. 42 art. 43			
AVANTAGES LIÉS À L'EMPLOI La travailleuse qui est réaffectée ou qui cesse de travailler conserve avantages liés à l'emploi antérieur	L.S.S.T. art. 43 a1.1 art. 48	Toute travailleuse au sens de la L.S.S.T. sans exclusion (art. 1-11)	Protection de diverses catégories de salariés – Travailleuse enceinte	Application de l'art. 227
RÉINTÉGRATION À la fin de réaffectation ou cessation, obligation pour l'employeur de réintégrer la travailleuse dans emploi régulier	L.S.S.T. art. 43 a1.2 art. 48	Toute travailleuse au sens de la L.S.S.T. sans exclusion (art. 1-11)	Protection de diverses catégories de salariés – Travailleuse enceinte	Application de l'art. 227

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
RÉAFFECTATION **Avantages sociaux** La travailleuse réaffectée ou ayant cessé de travailler bénéficie des mêmes avantage sociaux, sous réserve des cotisations dont l'employeur assume sa part	L.S.S.T. art. 43 a1.3 art. 48	Toute travailleuse au sens de la L.S.S.T. sans exclusion (art. 1-11)	Protection de diverses catégories de salariés - Travailleuse enceinte	Application de l'art. 227
4– DROITS DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS AU COMITÉ DE SANTÉ-SÉCURITÉ				
N.B. Les comités de santé-sécurité n'existent que dans les entreprises qui emploient plus de 20 travailleurs	L.S.S.T. art. 68			
PRÉSOMPTION Les représentants des travailleurs au comité de santé-sécurité sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux travaux du comité	L.S.S.T. art. 76	Général	Fixation spécifique de conditions minimales de travail - Assurer paiement du salaire	Application de l'art. 227
MESURE DISCIPLINAIRE ILLÉGALE Prohibition pour l'employeur d'exercer mesure disciplinaire ou discriminatoire à l'égard d'un travailleur en raison de ses fonctions au sein d'un comité de santé-sécurité	L.S.S.T. art. 81 a1.1	Général	Fixation spécifique de conditions minimales de travail - Protection de l'emploi	Application de l'art. 227
Sauf : si fonction a été exercée de façon abusive	L.S.S.T. art. 81 a1.1			
5– DROITS DU REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION				
N.B. Il n'y a un représentant à la prévention que dans les entreprises qui emploient plus de 20 travailleurs. À défaut, c'est son remplaçant qui assume les mêmes fonctions.	L.S.S.T. art. 68			
EXERCICE DES FONCTIONS Droit pour le représentant à la prévention ou son remplaçant de s'absenter du travail pour exercer ses fonctions	L.S.S.T. art. 29	Général	Fixation spécifique de conditions minimales de travail - Prévention	Application de l'art. 227
PRÉSOMPTION Le représentant à la prévention ou son remplaçant est réputé être au travail quand il exerce ses fonctions	L.S.S.T. art. 29 a1.2	Général	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Application de l'art. 227

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
MESURE DISCIPLINAIRE ILLÉGALE Prohibition pour l'employeur d'imposer mesure disciplinaire ou discriminatoire au représentant à la prévention ou son remplaçant pour exercice de ses fonctions	L.S.S.T. art. 31	Général	Fixation spécifique de conditions minimales de travail – Protection de l'emploi	Application de l'art. 227
Sauf : dans les 10 jours d'une décision finale si fonction a été exercée de façon abusive	L.S.S.T. art. 31 a1.2			
DROIT AU SALAIRE Droit pour le représentant à la prévention de s'absenter du travail, sans perte de salaire, pour participer à un programme de formation	L.S.S.T. art. 91	Général	Fixation spécifique de conditions minimales de travail – Formation	Application de l'art. 227
6– DISPOSTIONS GÉNÉRALES				
FORMATION Droit à formation et information en matière de santé et sécurité au travail	L.S.S.T. art. 10.1°	Tout travailleur au sens de la L.S.S.T. sans exclusion (art. 1-11)	Fixation spécifique de conditions minimales de travail – Formation	Plainte pénale (art. 236 a1.1.1) Tribunal du travail (art. 244)
ENTRAÎNEMENT Droit de recevoir entraînement et supervision appropriés en relation avec travail et dangers afférents	L.S.S.T. art. 10.1°	Tout travailleur au sens de la L.S.S.T. sans exclusion (art. 1-11)	Fixation spécifique de conditions minimales de travail – Prévention	Plainte pénale (art. 236 a1.1.1) Tribunal du travail (art. 244)
SERVICES DE SANTÉ Droit à des services de santé préventifs et curatifs en rapport avec travail et dangers afférents	L.S.S.T. art. 10.2°	Tout travailleur au sens de la L.S.S.T. sans exclusion (art. 1-11)	Fixation spécifique de conditions minimales de travail – Prévention	Plainte pénale (art. 236 a1.1.1) Tribunal du travail (art. 244)
EXAMEN DE SANTÉ Droit de recevoir salaire pendant examen de santé en cours d'emploi exigé pour application de la loi	L.S.S.T. art. 10.2°	Tout travailleur au sens de la L.S.S.T. sans exclusion (art. 1-11)	Fixation spécifique de conditions minimales de travail	Application de l'art. 227
MESURE DISCIPLINAIRE ILLÉGALE Prohibition pour l'employeur d'exercer mesure disciplinaire ou discriminatoire à cause de l'exercice d'un droit ou d'une fonction résultant de la loi	L.S.S.T. art. 227	Général	Fixation spécifique de conditions minimales de travail – Protection de l'emploi	Application de l'art. 227

13– CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, L.R.Q., c. S-12

ORGANISME : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
HARCÈLEMENT Prohibition pour toute personne d'en harceler une autre pour un des motifs de discrimination illégale	C.D.L.P. art. 10.1	Toute personne	Réglementation de certaines pratiques sociales – Harcèlement	Plainte à la C.D.P. et/ou recours civil
Motifs de discrimination illégale : Race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge, religion, conviction politique, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap ou utilisation d'un moyen pour y pallier **Sauf** : dans la mesure prévue par la loi	C.D.L.P. art. 10			
DISCRIMINATION ILLÉGALE-EMPLOI Prohibition d'exercer discrimination pour l'un des motifs de discrimination illégale, au niveau de : • embauche • apprentissage • probation • formation professionnelle • promotion • mutation • déplacement • mise à pied • suspension • renvoi • conditions de travail • catégories d'emploi	C.D.L.P. art. 16	Toute personne	Réglementation de certaines pratiques sociales – Discrimination	Plainte à la C.D.P. et/ou recours civil
RENSEIGNEMENTS À L'EMBAUCHE Prohibition, à l'embauche, de requérir d'une personne des renseignements sur les motifs énoncés à l'article 10 **Sauf** : 1° renseignements justifiés par aptitudes requises pour un emploi 2° renseignements justifiés par caractère particulier d'une institution sans but lucratif 3° renseignements justifiés par caractère particulier d'une institution vouée exclusivement au bien-être d'un groupe éthnique 4° renseignements justifiés par application d'un programme d'accès à l'égalité	C.D.L.P. art. 18.1 art. 20	Toute personne	Réglementation de certaines pratiques sociales – Discrimination	Plainte à la C.D.P. et/ou recours civil

NORME	SOURCE	CHAMP D'APPLICATION	OBJECTIF	RECOURS
COMMISSION D'INFRACTION Prohibition de congédier, refuser d'embaucher ou pénaliser une personne du seul fait qu'elle s'est reconnue ou avouée coupable d'une infraction pénale criminelle **Sauf** : 1° si l'infraction a un lien avec l'emploi 2° si la personne n'en a pas obtenu le pardon	C.D.L.P. art. 18.2	Toute personne	Réglementation de certaines pratiques sociales – Discrimination/ antécédents judiciaires	Plainte à la C.D.P. et/ou recours civil
TRAITEMENT ÉGAL Obligation pour l'employeur d'accorder, sans discrimination (motifs de l'art. 10), un traitement* égal à tous ses employés qui accomplissent un travail équivalent au même endroit * traitement comprend salaire, compensations ou avantages à valeur pécuniaire se rapportant à l'emploi **Sauf** : si différence de traitement est fondée sur : • l'expérience • l'ancienneté • la durée du service • l'évaluation au mérite • la quantité de production • le temps supplémentaire *Condition* : Si ces critères sont communs à tous les membres du personnel	C.D.L.P. art. 19 art. 56.2	Toute personne	Réglementation de certaines pratiques sociales – Discrimination	Plainte à la C.D.P. et/ou recours civil
EXPLOITATION Droit d'être protégé contre toute forme d'exploitation	C.D.L.P. art. 48 a1.1	Personne âgée Personne handicapée	Protection de diverses catégories de salariés – Personne âgée ou handicapée	Plainte à la C.D.P. et/ou recours civil

AUTRES NORMES

Privilège

Le **Code civil** prévoit, pour certaines catégories de travailleurs (ex : serviteurs, employés de chemin de fer, pêcheurs, travailleurs forestiers, ouvriers, fournisseurs de matériaux, constructeurs, etc.), des dispositions leur accordant privilège sur les biens meubles et/ou immeubles de leur débiteur afin d'assurer leur salaire lors d'une éventuelle vente en justice desdits biens. Cependant, bien que toujours en vigueur, ces dispositions s'avèrent inefficaces sinon complètement désuètes. Celles-ci se retrouvent aux articles 1993 à 2014 du **Code civil.**

Responsabilité des administrateurs

Les administrateurs d'une compagnie peuvent être tenus solidairement responsables envers leurs employés dans certaines circonstances, jusqu'à concurrence de six mois de salaire, si la compagnie est poursuivie dans l'année où la dette est devenue exigible ; ou si la compagnie fait l'objet d'une ordonnance de mise en liquidation ou devient faillie (**Loi sur les compagnies**, L.R.Q., c.C-38, art. 96).

Annexe III

Regroupement des recours selon l'objet du recours, l'organisme chargé de la plainte, la nature de l'intervention et le pouvoir d'ordonnance de l'organisme

Tableaux proposés par Gaston Nadeau dans « Essai de regroupement des recours civils individuels en droit du travail québécois », *Le marché du travail*, sept. 1985, Vol.6, no.9, pp. 77 à 87.

TABLEAU 1

Classification des recours selon leur objet

Loi concernée et titre du recours	Récupération de l'emploi et des autres avantages perdus	Récupération d'un avantage pécuniaire	Dommages-intérêts
Code du travail			
• sanction en raison de l'exercice d'un droit protégé (arts 15 à 20)	X[1]		
• manquement syndical au devoir de représentation (arts 47.2 à 47.6)	X		
• arbitrage d'un grief (arts 69 à 71 et 100 à 102)	X		
Loi sur les normes du travail			
• réclamation de salaire ou d'un autre avantage pécuniaire (arts 98 à 121)		X	
• recours à l'encontre d'un congédiement illégal (arts 122 à 123.1)	X (sauf pour un domestique)	X (3 mois maximum pour un domestique)	
• congédiement sans cause juste et suffisante (arts 124 à 135)	X (sauf pour un domestique)	X (3 mois maximum pour un domestique)	
Charte de la langue française			
• sanction pour méconnaissance d'une langue autre que le français (arts 45 et 47)	X		
• exigence de la connaissance d'une langue autre que le français pour l'accession à un emploi ou à un poste (arts 46 et 47)	X[2]		
Charte des droits et libertés de la personne			
• discrimination et harcèlement en relation avec l'emploi (arts 10, 10.1, 11, 13, 16, 18, 18.1, 18.2, 19, 46, 48 a1.1, 49, 67 par. a. et 69 à 84)	X (si le plaignant a fait une demande d'enquête ou y a participé)	X[3]	X[4]
Loi sur la fête nationale			
• réclamation de salaire ou d'un autre avantage perdu (art. 17.1)		X	
• recours à l'encontre d'un congédiement illégal (art. 17.1)	X (sauf pour un domestique)	X (3 mois maximum pour un domestique)	
Loi sur les décrets de convention collective			
• recours visant à forcer le respect du décret (arts 22 paragr. a) à d). 24, 26, 28.1 et 43 à 50)		X	
• recours à l'encontre d'un renvoi abusif (arts 30, 31)			

Loi concernée et titre du recours	Récupération de l'emploi et des autres avantages perdus	Récupération d'un avantage pécuniaire	Dommages-intérêts
Loi sur la santé et la sécurité du travail			
• recours à l'encontre d'une sanction pour l'exercice d'un droit ou d'une fonction reconnus par la loi (arts 227 à 231 et 233)	X		X (dommages exemplaires limités à 3 mois de salaire)
• arbitrage d'un grief de sanction en raison de l'exercice d'un droit reconnu par la loi (arts 232, 233)	X		
Loi sur les jurés			
• sanction à l'encontre d'un employé pour le motif qu'il est assigné ou agit comme juré (art. 47)	X		
Loi sur la protection des personnes et des biens en cas de sinistre			
• recours à l'encontre d'une sanction prise en raison de la participation à l'exécution de mesures d'urgence (art. 49)	X		
Loi sur les élections dans certaines municipalités			
• sanction prise à l'encontre d'un employé qui a bénéficié ou compte bénéficier d'un congé pour occuper un poste électif municipal (arts. 21.4 à 21.6)	X		
Code de procédure civile			
• sanction à l'égard d'un employé parce que son salaire ou ses gages font l'objet d'une saisie-arrêt ou d'un dépôt volontaire (arts 650, 652 et 659)			X

1. Lorsqu'un même recours peut, selon les circonstances, avoir plus d'un objet nous n'indiquons sauf exception que le plus important.
2. En ce cas il s'agit exceptionnellement de l'octroi d'un emploi et non pas de sa récupération. L'exercice de ce pouvoir est toutefois douteux.
3. Il s'agit ici de la réparation d'un préjudice.
4. Un tribunal civil peut octroyer des dommages exemplaires.

TABLEAU 2

Classification des recours selon l'organisme chargé de la plainte

Loi concernée et titre du recours	Arbitre de griefs	Commissaire du travail	Tribunal du travail	Tribunal civil	Autres organismes
Code du travail					
• sanction en raison de l'exercice d'un droit protégé (arts 15 à 20)		X	X (en appel)		
• manquement syndical au devoir de représentation (arts 47.2 à 47.6)	X (sur la sanction ou la mesure disciplinaire)		X (sur le manquement)		X (Ministre du Travail reçoit la plainte et un enquêteur tente d'amener à un règlement)
• arbitrage de grief (arts 69 à 71 et 100 à 102)	X				
Loi sur les normes du travail					
• réclamation de salaire ou d'un autre avantage pécuniaire (arts 98 à 121)				X (action en recouvrement si la mise en demeure est ignorée)	X (Commission des normes tente de régler sur la mise en demeure)
• recours à l'encontre d'un congédiement illégal (arts 122 à 123.1)		X	X (en appel)		
• congédiement sans cause juste et suffisante (arts 124 à 135)	X (si la médiation échoue)				X (Commission des normes tente de régler)
Charte de la langue française					
• sanction pour méconnaissance d'une langue autre que le français (arts 45 et 47)	X (si le plaignant est assujetti à une conv. col.)	X (si le plaignant est non assujetti à une conv. col.)	X (en appel du C.t.)[1]		
• exiger la connaissance d'une langue autre que le français pour l'accession à un emploi ou à un poste (arts 46 et 47)	X (si le plaignant est assujetti à une conv. col.)	X (en appel du C.t.)[1]			X (Office de la langue française sur l'opportunité d'exiger cette connaissance)
Charte des droits et libertés de la personne					
• discrimination et harcèlement en relation avec l'emploi (arts 10, 10.1, 11, 13, 16, 18, 18.1, 18.2, 19, 46, 48 a1.1, 49, 67 par. 2, et 69 à 84)				X (si l'avis de correction est non suivi ou la Commission refuse d'enquêter)	X (Commission des droits de la personne enquête et transmet un « avis de correction »)
Loi sur la fête nationale					
• réclamation de salaire ou d'un autre avantage perdu (art 17.1)				X (action en recouvrement si la mise en demeure est ignorée)	X (Commission des normes tente de régler sur mise en demeure)
• recours à l'encontre d'un congédiement illégal (art. 17.1)		X	X (en appel)		
Loi sur les décrets de convention collective					
• recours visant à forcer le respect du décret (arts 22 paragr. a) à d), 24, 28, 28.1 et 43 à 50)				X	
• recours à l'encontre d'un renvoi abusif (arts 30, 31)				X	

Loi concernée et titre du recours	Arbitre de griefs	Commissaire du travail	Tribunal du travail	Tribunal civil	Autres organismes
Loi sur la santé et la sécurité du travail					
• recours à l'encontre d'une sanction pour l'exercice d'un droit ou d'une fonction reconnus par la loi (arts 227 à 231 et 233)		X	X (en appel)		
• arbitrage d'un grief de sanction en raison de l'exercice d'un droit reconnu par la loi (arts 232, 233)	X				
Loi sur les jurés					
• sanction à l'encontre d'un employé pour le motif qu'il est assigné ou agit comme juré (art. 47)		X	X (appel)		
Loi sur la protection des personnes et des biens en cas de sinistre					
• recours à l'encontre d'une sanction prise en raison de la participation à l'exécution de mesures d'urgence (art. 49)		X	X (en appel)		
Loi sur les élections dans certaines municipalités					
• sanction prise à l'encontre d'un employé qui a bénéficié ou compte bénéficier d'un congé pour occuper un poste électif municipal (arts 21.4 à 21.6)	X (si le plaignant est assujetti à une convention collective)	X (si le plaignant n'est pas assujetti à une convention collective)			
Code de procédure civile					
• sanction à l'égard d'un employé parce que son salaire ou ses gages font l'objet d'une saisie-arrêt ou d'un dépôt volontaire (arts 650, 652 et 659)				X	

1. Une décision récente de la Cour superieure, en évocation du Tribunal du travail, nie toutefois l'existence du droit d'appel, l'art. 47 de la Charte ne renvoyant pas à l'application de l'art. 118 du **Code du travail** : *W.T.H. Canada inc. c. Burns*, C.S. (Mtl), nº 500-05-011849-849, 13 janvier 1985 (J. Mailhot), 85T410, en appel.

TABLEAU 3

Classification des recours selon la nature de l'intervention de l'organisme ou du tribunal

Loi concernée et titre du recours	Recherche d'un « prétexte » à sanction illégale	Évaluation de la proportionnalité entre la faute et la sanction	Constatation de l'irrespect d'une norme	Autre (médiation)
Code du travail				
• sanction en raison de l'exercice d'un droit protégé (arts 15 à 20)	X			
• manquement syndical au devoir de représentation (arts 47.2 à 47.6)		X (lors d'arbitrage si un manquement est constaté)	X (sur la question du manquement)	X (médiation par un enquêteur)
• arbitrage d'un grief (arts 69 à 71 et 100 à 102)		X	X (pour autre matière que disciplinaire)	
Loi sur les normes du travail				
• réclamation de salaire ou d'un autre avantage pécuniaire (arts 98 à 121)			X	X (la Commission tente d'obtenir un règlement hors cour)
• recours à l'encontre d'un congédiement illégal (arts 122 à 123.1)	X			
• congédiement sans cause juste et suffisante (arts 124 à 135)		X		X (enquêteur de la Commission fait de la « médiation »)
Charte de la langue française				
• sanction pour méconnaissance d'une langue autre que le français (arts 45 et 47)	X (devant un commissaire du travail ou un arbitre de griefs)			
• exiger la connaissance d'une langue autre que le français pour l'accession à un emploi ou à un poste (arts 46 et 47)	X (par commissaire du travail et arbitre du griefs)		X (par l'Office sur l'opportunité de l'exigence)	
Charte des droits et libertés de la personne				
• discrimination et harcèlement en relation avec l'emploi (arts 10, 10.1, 11, 13, 16, 18, 18.1, 18.2, 19, 46, 48 al.1, 49, 67 paragr. a. et 69 à 84)			X	X (la Commission tente d'amener à un règlement)
Loi sur la fête nationale				
• réclamation de salaire ou d'un autre avantage perdu (art. 17.1)			X	X (la Commission des normes tente d'obtenir un règlement hors cour)
• recours à l'encontre d'un congédiement illégal (art. 17.1)	X			
Loi sur les décrets de convention collective				
• recours visant à forcer le respect du décret (arts 22 para. a) à d), 24, 28, 28.1 et 43 à 50)			X	X (tentative de règlement par le comité paritaire s'il décide d'exercer le recours)
• recours à l'encontre d'un renvoi abusif (arts 30, 31)			X	X (tentative de règlement par le comité paritaire s'il exerce le recours au nom ou à la place du salarié)

Loi concernée et titre du recours	Recherche d'un « prétexte » à sanction illégale	Évaluation de la proportionnalité entre la faute et la sanction	Constatation de l'irrespect d'une norme	Autre (médiation)
Loi sur la santé et la sécurité du travail				
• recours à l'encontre d'une sanction pour l'exercice d'un droit ou d'une fonction reconnus par la loi (arts 227 à 231 et 233)	X (si la présomption s'applique)	X (si la présomption ne s'applique pas ?)		
• arbitrage d'un grief de sanction en raison de l'exercice d'un droit reconnu par la loi (arts 232, 233)		X		
Loi sur les jurés				
• sanction à l'encontre d'un employé pour le motif qu'il est assigné ou agit comme juré (art. 47)	X			
Loi sur la protection des personnes et des biens en cas de sinistre				
• recours à l'encontre d'une sanction prise en raison de la participation à l'exécution de mesures d'urgence (art. 49)	X			
Loi sur les élections dans certaines municipalités				
• sanction prise à l'encontre d'un employé qui a bénéficié ou compte bénéficier d'un congé pour occuper un poste électif municipal (arts 21.4 à 21.6)	X (devant le commissaire du travail comme l'arbitre de griefs)			
Code de procédure civile				
• sanction à l'égard d'un employé parce que son salaire ou ses gages font l'objet d'une saisie-arrêt ou d'un dépôt volontaire (arts 650, 652 et 659)			X	

TABLEAU 4

Classification selon le pouvoir d'ordonnance de l'organisme ou du tribunal[1]

Loi concernée et titre du recours	Maintien ou annulation de la décision patronale avec compensation	Modification de la décision patronale incluant le maintien ou l'annulation avec compensation	Réparation monétaire seulement	
			En raison de la limite législative	En raison de l'objet même du recours
Code du travail				
• sanction en raison de l'exercice d'un droit protégé (arts 15 à 20)	X			
• manquement syndical au devoir de représentation (arts 47.2 à 47.6)		X (par l'arbitre chargé du grief)		
• arbitrage d'un grief (arts 69 à 71 et 100 à 102)		X		
Loi sur les normes du travail				
• réclamation de salaire ou d'un autre avantage pécuniaire (arts 98 à 121)				X
• recours à l'encontre d'un congédiement illégal (arts 122 à 123.1)	X (sauf pour un domestique)		X (pour un domestique)	
• congédiement sans cause juste et suffisante (arts 124 à 135)		X (sauf pour un domestique)	X (pour un domestique)	
Charte de la langue française				
• sanction pour méconnaissance d'une langue autre que le français (arts 45 et 47)	X (commissaire du travail et arbitre de griefs)			
• exigence de la connaissance d'une langue autre que le français pour l'accession à un emploi ou à un poste (arts 46 et 47)	X (commissaire du travail et arbitre de griefs)			
Charte des droits et libertés de la personne				
• discrimination et harcèlement en relation avec l'emploi (arts 10, 10.1, 11, 13, 16, 18, 18.1, 18.2, 19, 46, 48 a1.1, 49, 67 par. a. et 69 à 84)	X (possibilité de dommages exemplaires)			
Loi sur la fête nationale				
• réclamation de salaire ou d'un autre avantage perdu (art. 17.1)				X
• recours à l'encontre d'un congédiement illégal (art. 17.1)	X (sauf pour un domestique)		X (pour un domestique)	
Loi sur les décrets de convention collective				
• recours visant à forcer le respect du décret (arts 22 paragr. a) à d), 24, 28, 28.1 et 43 à 50)				X (possibilité d'une ordonnance d'annulation d'un contrat ou entente contraire au décret)
• recours à l'encontre d'un renvoi abusif (arts 30, 31)			X	

Loi concernée et titre du recours	Maintien ou annulation de la décision patronale avec compensation	Modification de la décision patronale incluant le maintien ou l'annulation avec compensation	Réparation monétaire seulement	
			En raison de la limite législative	En raison de l'objet même du recours
Loi sur la santé et la sécurité du travail				
• recours à l'encontre d'une sanction pour l'exercice d'un droit ou d'une fonction reconnus par la loi (arts 227 à 231 et 233)	X			
• arbitrage d'un grief de sanction en raison de l'exercice d'un droit reconnu par la loi (arts 232, 233)		X		
Loi sur les jurés				
• sanction à l'encontre d'un employé pour le motif qu'il est assigné ou agit comme juré (art. 47)	X			
Loi sur la protection des personnes et des biens en cas de sinistre				
• recours à l'encontre d'une sanction prise en raison de la participation à l'exécution de mesures d'urgence (art. 49)	X			
Loi sur les élections dans certaines municipalités				
• sanction prise à l'encontre d'un employé qui a bénéficié ou compte bénéficier d'un congé pour occuper un poste électif municipal (arts 21.4 à 21.6)	X (devant un commissaire du travail et un arbitre de griefs)			
Code de procédure civile				
• sanction à l'égard d'un employé parce que son salaire ou ses gages font l'objet d'une saisie-arrêt ou d'un dépôt volontaire (arts 650, 652 et 659)			X	

1 Lorsque, pour un même recours, plusieurs ordonnances sont possibles, nous ne signalons que la plus importante